

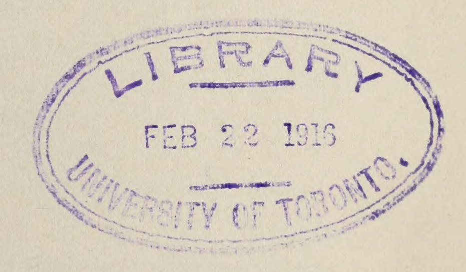
Der Arbeitgeber-Schutz-Verband für das deutsche Holzgewerbe

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
der philosophischen Fakultät der Großherzoglich Herzoglich-Sächsischen
Gesamt-Universität Jena

vorgelegt von

Wilhelm Carlsson
aus Schlutup bei Lübeck





Jena
Verlag von Gustav Fischer
1912

Genehmigt von der philosophischen Fakultät der Universität Jena auf Antrag des Herrn Geheimen Hofrates Professor **Dr. Pierstorff.**

Jena, den 1. Februar 1912.

Prof. **Dr. Judeich,**
d. Zt. Dekan.

Mit Genehmigung der hohen Fakultät erscheint hier nur ein Teil der eingereichten Arbeit. Die ganze Abhandlung erscheint im Verlage von Gustav Fischer in Jena als viertes Heft des XI. Bandes der „Abhandlungen des Staatswissenschaftlichen Seminars“, herausgegeben von Prof. Dr. Pierstorff.

Inhalts-Verzeichnis
der vollständigen Abhandlung



Die Tarifpolitik des Arbeitgeber-Schutzverbandes.

Wie schon im ersten Teil dieser Arbeit mehrfach betont wurde, verleiht die Vertragspolitik dem Schutzverbande das eigentliche Gepräge. In den folgenden Ausführungen sollen die Richtlinien dieser Politik des Schutzverbandes zusammenfassend dargestellt werden. Zu diesem Zweck ist es notwendig, über den Wert der Tarifverträge ein kurzes Wort vorauszuschicken.

Der Zweck und die volkswirtschaftliche Bedeutung der Tarifverträge.

Das Reichsstatistische Amt sagt bei der Untersuchung über den Tarifvertrag im Deutschen Reiche: »Zweck des Tarifvertrages ist, über den einzelnen Arbeitsvertrag hinaus und unabhängig von ihm für die zukünftigen Arbeitsverträge die Arbeitsbedingungen im Gewerbe maßgebend und möglichst einheitlich zu regeln, in einer Weise, bei der beide Parteien für ihre Wünsche ihre Rechnung finden.«

Und an anderer Stelle: »Der Gesamteindruck aus dem vorliegenden Material geht dahin, daß in denjenigen Gewerben, in denen der Tarifgedanke bereits in erheblichem Maße Boden gewonnen und längere Erfahrungen den Ausbau der tariflichen Abmachungen begünstigt hat, für derartige Vereinbarungen (sozialpolitischer Natur) ein größeres Verständnis und vor allem auch ein größeres Entgegenkommen auf beiden Seiten besteht, als in denjenigen, in denen die Tarifbewegung sich noch in den Anfängen ihrer Entwicklung befindet.« Dieser Satz ist auch für unser Spezialgebiet des Holzgewerbes ohne Zweifel richtig, denn wie wir aus der Geschichte des Arbeitgeberschutzverbandes ersehen haben, wird die Zahl der großen und langwierigen Kämpfe seit Einsetzen der Vertragspolitik im deutschen Holzgewerbe nach und nach geringer. Den Wert der Tarife haben die Arbeitgeber des Holzgewerbes seit langem erkannt und gewürdigt. Und dem Urteil von Heinr.

Braun[1]) über ihre volkswirtschaftliche Bedeutung kann ich mich nur voll und ganz anschließen; er sagt: »Wenn die Unternehmer für eine bestimmte genau bemessene Zeit einen klaren Überblick über die Löhne, die Arbeitszeit und über die weiteren Arbeitsbedingungen erhalten, wenn sie wissen, daß ihre Produktion, die Ausstattung ihres stehenden Kapitals, der rasche Umschlag des ihnen zur Verfügung stehenden umlaufenden Kapitals gesichert ist, so werden sie genauer den Preis ihrer Waren berechnen können, so werden sie ihre Lieferungsverträge kaufmännisch richtiger, ihre Angebote bei Submissionen mit größerer Sicherheit machen können. Bei enger Verflechtung fast aller Industrien ist dieser Zustand ein Gewinn für die gesamte Produktion, für die Volkswirtschaft und für ihre Stellung in der Weltwirtschaft.« Und ebenso stimme ich den nachstehenden Ausführungen von Schwarz[2]) bei:

»Die Arbeitgeber genießen während einer Tarifgemeinschaft die Annehmlichkeit, ruhig ihre Betriebe fortführen zu können. Sie haben nicht zu gewärtigen, daß ihnen über Nacht eine endlose Reihe neuer Forderungen unterbreitet wird. Sie können auch in der eiligsten Geschäftszeit darüber beruhigt sein, daß nicht plötzlich ein vom Zaune gebrochener Streik ihren Betrieb stört, und sie um ihren Gewinn bringt. Daß dieser Zustand von einsichtigen Arbeitgebern sehr geschätzt wird, kann kaum angezweifelt werden. Nicht nur eine ruhige Betriebsführung wird durch Tarifverträge ermöglicht, sondern es wird auch eine Erleichterung der Kalkulation dadurch herbeigeführt; jeder Arbeitgeber ist in die Lage versetzt, seine Preise auf längere Zeit genau berechnen zu können, ohne befürchten zu müssen, damit in ähnliche Ungelegenheiten zu kommen, wie sie schon bezüglich der Betriebsführung erwähnt wurden.

Selbst auf die Regulierung der Preise wirken Tarifgemeinschaften etwas ein. . . . Die Gewißheit, daß eine Konkurrenz nicht billiger gearbeitet bekommt, gibt geradezu eine Grundlage für einen angenehmen Verkehr unter den Arbeitgebern.«

Noch bis vor wenigen Jahren ging fast jedem Tarifabschluß eine Arbeitseinstellung voran, die oft sehr langwierig war. Heute aber hat sich die große Mehrheit, sowohl der Arbeitgeber- wie nehmer zu der Überzeugung durchgerungen, daß auch ohne vorhergegangene Lohnkämpfe Verträge möglich sind, wie das ja im

---

[1]) Heinr. Braun, Die Tarifverträge und die Deutschen Gewerkschaften. Stuttgart 1908.

[2]) Karl Schwarz, Nützen oder schaden die Tarifgemeinschaften dem Gewerbe? (München, Valentin Höfling).

Holzgewerbe, wo seit 1907 die Tarife allein durch Verhandlungen zustande kamen, bewiesen ist. Seit dieser Zeit traten die allgemeinen vertraglichen Verhandlungen im genannten Gewerbe mehr und mehr in den Vordergrund. Die Einzelverträge, welche vorher abgeschlossen waren, blieben früher für die große Masse ohne jegliche Bedeutung. Erst mit dem Jahre 1907 erschienen die Serienverträge, die zum Teil für 40 bis 50 Orte zugleich zustande kamen.

Zu diesem Verfahren kam man allerdings auf beiden Seiten nicht ohne einen gewissen Zwang. Überall kann man die Beobachtung machen, daß, solange sich schwächliche Parteien gegenüberstehen, keine Tarife zustande kommen. Erst veranlaßt durch die Maßnahmen der immer stärker werdenden Arbeiterverbände kam es zur Koalition der Arbeitgeber, dem Arbeitgeber-Schutzverband, der allmählich zu einem, den Arbeitnehmerverbänden ebenbürtigen Machtfaktor heranwuchs. Die Probe auf das Exempel, die Kämpfe von 1907, bewies, daß man einander nicht unterschätzen dürfe und viel Zeit und vor allem Geld dazu gehörte, den Gegner niederzuringen. Zu dieser Erkenntnis mußte man erst auf beiden Seiten kommen, ehe die Neigung herrschend wurde, lieber Verträge abzuschließen, als den Kampf zu wagen.

Die vertragsschließenden Parteien sind auf der einen Seite der Arbeitgeber-Schutzverband, auf der anderen die Arbeitnehmerverbände: der Deutsche Holzarbeiterverband, der Gewerkverein der Holzarbeiter Deutschlands, H. D. und der Zentralverband christlicher Holzarbeiter Deutschlands. Während sich die drei letztgenannten Verbände in anderen Berufs- und Parteiangelegenheiten bis aufs Messer bekämpfen, gehen sie bei den Tarifabschlüssen durchaus konform vor. Auch diejenigen Arbeiter, die einer Koalition nicht angehören, erhalten vom Arbeitgeber-Schutzverband die gleichen Zugeständnisse wie ihre Kollegen.

Der allgemeine Gang der Verhandlungen bei Tarifabschlüssen.

Handelt es sich darum, neue Verträge zu tätigen, dann beschließen die Zentralvorstände der beteiligten Organisationen, ob die alten Verträge zu kündigen sind oder nicht. In den weitaus meisten Fällen findet eine einseitige Kündigung statt; durch die Arbeitnehmer schon allein aus dem Grunde, weil sie durch neue Abschlüsse ihre Lage gegenüber dem Arbeitgeber glauben verbessern zu können. Im Arbeitgeber-Schutzverband wird alljährlich von der Generalversammlung dem Zentralvorstand allein das Recht

zugestanden, eine Kündigung vorzunehmen, damit einheitlich und schnell operiert werden kann.

Ist eine Kündigung von irgend einer Seite erfolgt, so nimmt der Zentralvorstand des Schutzverbandes mit seinen in Frage kommenden Bezirksverbänden Fühlung, um über die bei den kommenden Verhandlungen einzuschlagende Taktik zu beraten. Die hieraus resultierende Vereinbarung ist in jedem Falle zu befolgen. Nunmehr setzt sich der Zentralvorstand mit den Organisationen der Arbeitnehmer in Verbindung, um über die wichtigsten Punkte, nämlich die Verkürzung der Arbeitszeit, die Dauer und den Ablauf der Verträge zu beraten, während die örtlichen Parteien die Fragen der Lohnzulagen und anderer Forderungen in einer von ihnen ernannten Kommission zu erledigen suchen.

Ein derartiger Verhandlungsmodus ist notwendig, weil man eher zum Ziel kommt, wenn die Behandlung der Hauptfragen den beiderseitigen Zentralvorständen überlassen bleibt. Es wäre z. B. undenkbar, den von den Arbeitgebern gewünschten gleichzeitigen Ablaufstermin zu erzielen, wenn diese Regelung den vielen örtlichen Parteien überlassen bliebe.

Können die örtlichen Parteien auf dem Verhandlungswege eine Einigung nicht erzielen, dann steht es ihnen frei, ein Zentralvorstandsmitglied zur weiteren Beratung heranzuziehen. Gelingt auch dann eine Verständigung nicht, so wird von den beteiligten Organisationen eine zentrale Verhandlungskommission eingesetzt, welche die Differenzen zu erledigen sucht, oder es wird ein Schiedsgericht unter dem Vorsitz eines Unparteiischen gebildet. Die rechtskräftige Wirkung wird dem Schiedsspruch dadurch gesichert, daß die örtlichen Parteien zuvor sich verpflichten müssen, ihn anerkennen zu wollen.

Wird von den Zentralvorständen über die Hauptfragen kein Einverständnis erzielt, so verfährt man in gleicher Weise wie bei den Endverhandlungen der örtlichen Parteien und unterbreitet die Angelegenheit der zentralen Verhandlungskommission oder auch es konstituiert sich ein Schiedsgericht unter dem Vorsitz eines Unbeteiligten.

Wie allgemein bekannt sein dürfte, sind die Buchdrucker in der Tarifbewegung mit am weitesten fortgeschritten. Sie haben einen ganz Deutschland umfassenden Tarif abgeschlossen, diesen freilich nur für die gelernten Arbeiter, in welchem die Verschiedenheit der Preise für Mieten und Nahrungsmittel in den zahlreichen Orten, in denen das Gewerbe vertreten ist, durch Abstufung Be-

rücksichtigung finden. Etwas Ähnliches streben die Arbeitgeber im Holzgewerbe an; so hat man bei den Tarifverhandlungen im Jahre 1911 ausdrücklich betont, daß künftighin gleiche Wirtschaftsgebiete zusammenzulegen sind und bei den jüngsten Beratungen schon angefangen, dieses praktisch durchzuführen und das mit Recht, denn es ist doch ein unhaltbarer Zustand, wenn z. B. Städte, wie Elberfeld und Barmen, verschiedene Tarife haben. Derartige Mißstände zu beseitigen, ist das ernste Bestreben des Schutzverbandes.

Allerdings lehnen die Arbeitgeber des Holzgewerbes es ab, einen Grundlohn für ganz Deutschland, wie im Buchdruckergewerbe, zu schaffen. Bei Arbeit von annähernd oder ganz gleicher Qualifizierung mag das wohl angängig sein, aber da die Holzindustrie qualitativ so sehr verschieden zu bewertende Arbeit fordert, kommen hier derart weitgehende Lohngleichheiten gar nicht in Frage. Teils wird im Holzgewerbe nur Handarbeit, teils nur Maschinenarbeit geliefert. Auch ist die Arbeitsteilung eine sehr verschiedenartige, so daß dadurch ganz unterschiedliche Produktionsbedingungen geschaffen sind. Die Lohnhöhe kann demnach im Holzgewerbe durch allgemeine Bestimmungen nicht geregelt werden.

Die Formen der Tarifverträge im deutschen Holzgewerbe.

Die vereinbarten Tarifbestimmungen können ein starres Gebilde sein, indem die einmal vereinbarten Sätze für die ganze Zeit gleichmäßig und unverändert gelten, oder es handelt sich um, wenn ich das Wort prägen darf, »Staffeltarife«, bei denen während der Geltungszeit in bestimmten festgesetzten Fristen die Löhne steigen und die Arbeitszeiten kürzer werden. Nur durch solche Staffelung gelang es meistens, die Arbeitnehmer zur Annahme von längeren Vertragsperioden zu bewegen; so z. B. in Aachen zu einer Dauer bis 1915. Eine erstmalige Verkürzung der Arbeitszeit um eine Stunde erfolgt nach diesem Vertrage am 1. April 1912, eine weitere gleiche Verkürzung je am 1. April 1913 und 1914. Der Stundenlohn erhöht sich am 1. April 1911, 1912 und 1913 um je 2 Pfg. und am 1. April 1914 um 1 Pfg., so daß die Gesamtaufbesserung bis 1915 7 Pfg. pro Stunde betragen wird.

Die Geltungszeit der Verträge.

Allgemeine Beschlüsse werden vor allem über die Festsetzung der Geltungszeit der Verträge und die Möglichkeit ihrer Kündigung, bezw. über ihre Fortdauer ohne Kündigung gefaßt. Die Ver-

bände der Holzarbeiter erstreben im allgemeinen kurzfristige, die Verbände der Unternehmer hingegen möglichst langfristige Verträge. Während der Holzarbeiterverband anfangs nur eine zweijährige Dauer zugestehen wollte, war er in den letzten Jahren auch bereit, drei- und vierjährige Tarife abzuschließen. Bis jetzt ist es den Arbeitnehmern noch immer gelungen, bei Neuabschluß Zugeständnisse zu erhalten, und aus diesem Grunde läßt sich die Haltung der Arbeiter, kurzfristige Verträge einzugehen, sehr wohl verstehen. Die Arbeitgeber bevorzugen den langfristigen Vertrag vor allem, um für längere Zeit Ruhe im Gewerbe zu erzielen, denn dadurch erlangen sie die Möglichkeit, wirtschaftlich besser disponieren zu können. Auch dem im letzten Jahre abgeschlossenen Vertrag wurde eine vierjährige Gültigkeitsdauer zugrunde gelegt.

Das letzte und höchste Bestreben des Schutzverbandes bildet die Schaffung eines Reichstarifes. Darunter versteht man den gleichzeitigen Ablauf sämtlicher bestehenden Verträge im deutschen Holzgewerbe. Je mehr man sich diesem Ziel nähert, desto weniger werden Einzelstreiks vorkommen. Zur Erläuterung möge folgendes dienen: Beschränkt sich ein Lohnkampf auf einen einzelnen Ort, dann gelingt es den Arbeitern meistens, die beteiligten Arbeitskräfte in anderen Orten unterzubringen. Falls und soweit dieses nicht gelingt, fällt die erforderliche Unterstützung der verhältnismäßig geringen Zahl Streikender den übrigen organisierten Arbeitern, weil sie in Arbeit und Verdienst bleiben, nicht schwer, so daß ein solcher Streik naturgemäß von langer Dauer und für die Arbeiter recht häufig erfolgreich sein wird.

Ganz anders liegen die Dinge dann, wenn eine Reihe von Städten den Vertrag zu gleicher Zeit zu erneuern haben. Sollte es in diesem Falle zu keiner Einigung kommen und damit ein Lohnkampf die Folge sein, so fällt es der großen Zahl von Arbeitern schwerer, an anderen Orten eine Unterkunft zu finden und die Unterstützung der größeren Zahl der Streikenden von seiten der beschäftigt bleibenden Arbeiter, deren Zahl sich entsprechend vermindert, wird weniger ausgiebig und nachhaltig ausfallen müssen. Unter solchen Umständen leert der Kampf schnell die Kassen der Arbeiterverbände, und er wird daher infolge baldiger Erschöpfung der zu Gebote stehenden Mittel weniger lange durchgeführt werden können. Am ungünstigsten für die Arbeiterschaft gestalten sich naturgemäß diese Verhältnisse dann, wenn die Lohnkämpfe in sämtlichen Orten des Landes zu gleicher Zeit ausgefochten werden.

Sind auch die Arbeitgeber im Holzgewerbe von dem Ziel

des gleichzeitigen Ablaufs sämtlicher Verträge noch ein beträchtliches Stück entfernt, so haben sie doch erreicht, daß alle Orte in vier Serien eingereiht wurden, und wenigstens innerhalb jeder einzelnen Serie sämtliche Orte an den gleichen Endtermin gebunden sind.

Außer der Geltungsdauer sind vor allem noch zwei Punkte des Arbeitsverhältnisses in den Tarifverträgen geregelt: Die Arbeitszeit und der Arbeitslohn.

Die Regelung der Arbeitszeit.

Die Regelung der Arbeitszeit pflegt bei den Vertragsabschlüssen die meisten Erörterungen zu veranlassen. Während die Arbeitnehmer bestrebt sind, eine möglichst geringe Stundenzahl zu erreichen, sind die Arbeitgeber zu Konzessionen in diesem Punkte am allerwenigsten geneigt. Eher bewilligen sie einen höheren Lohn als eine Verkürzung der Arbeitszeit. Die Gründe dafür liegen vor allem darin, daß naturgemäß die Verringerung der Stundenzahl auf diesem Arbeitsfelde wohl kaum durch eine entsprechende Steigerung der Arbeitsleistung kompensiert werden kann. Die Produktion wird sich bei Einschränkung der Arbeitszeit demgemäß verringern und damit auch der Verdienst. Wollen die Unternehmer den früheren Umfang ihrer Produktion aufrechterhalten, so sind sie in der Regel gezwungen, in Überstunden arbeiten zu lassen. Überstundenlohn aber ist oft 25 bis 30%, bei Nacht- und Sonntagsarbeit sogar 50 bis 100% höher als der sonstige Lohnsatz. Weiter aber ist mit jeder Arbeitszeitverkürzung durch den sog. Lohnausgleich ohne weiteres eine Lohnerhöhung verbunden.

Auch die Art, wie die Arbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche verteilt wird, ist nicht gleichgültig. Öfters finden wir einen früheren Arbeitsschluß an Sonnabenden oder auch einen späteren Arbeitsbeginn und früheren Arbeitsschluß an Montagen.

Die Regelung der Arbeitszeit ist komplizierter, als es dem Fernstehenden erscheinen mag. Die Verhandlung über diese ist aus den örtlichen Beratungen fast immer ausgeschieden und bleibt dem Zentralvorstand überlassen.

Die auf Verkürzung der Arbeitszeit gerichteten Forderungen pflegen die Arbeiter u. a. mit der Behauptung zu begründen, daß die Verringerung der Stundenzahl in entsprechend gesteigerter Leistung einen Ausgleich fände.

Dieser Behauptung aber stehen die Arbeitgeber recht skep-

tisch gegenüber. Nach ihrer Ansicht ist zwar zu Anfang vielfach eine Steigerung der Arbeitsleistung zu beobachten, diese aber läßt schon in kurzer Zeit nach und hört schließlich ganz auf.

Die Regelung des Arbeitslohnes.

Wir müssen Tarife unterscheiden, in denen das Zeitlohnsystem vorherrscht und solche, welche die Stücklöhne (Akkordlöhne) vorwiegend regeln und die Zeitlöhnung nur als Ergänzung aufnehmen, in einer dritten Gruppe werden beide Lohnformen gleichmäßig nebeneinander behandelt.

Die in den Tarifen des Schutzverbandes vereinbarten Löhne sind teils Mindest-, teils Durchschnittslöhne (Normallöhne).

Der Mindestlohn als Zeitlohn bildet bei den in den beiden letzten Jahren abgeschlossenen Tarifen die Regel, während früher der Durchschnittslohn vorherrschte. Ist in den Tarifen ein Mindestlohn festgesetzt, dann darf keinem Arbeiter weniger als der vereinbarte Satz gezahlt werden, doch kommen Ausnahmen für Arbeiter im ersten Gesellenjahr, sowie für die durch Alter oder Invalidität minderleistungsfähigen vor. Bei diesen unterliegt die Festsetzung des Arbeitslohnes der freien Vereinbarung.

Der Durchschnittslohn (Normallohn) wird jedem Durchschnittsarbeiter gezahlt. Als Durchschnittsarbeiter gilt, wer seine Arbeit nach den üblichen Regeln in angemessener Zeit herstellen kann. Bessere Arbeiter werden entsprechend höher entlohnt.

Die Regelung der Akkordlöhne ist im Holzgewerbe weiter fortgeschritten, als in den meisten anderen deutschen Gewerben, welche Tarifverträge haben. Von den 154 abgeschlossenen Tarifen wird jedoch nach reinem Akkordlohn nur in zwei Orten gearbeitet.

Mit jedem Akkordarbeiter wird in der Regel in den ersten 6 Arbeitstagen ein vorläufiger und nach Beendigung des ersten Akkords ein definitiver Akkordlohn vereinbart.

Akkordtarife werden allgemein für solche Arbeiten geschaffen, welche öfter angefertigt werden oder welche sich zur Feststellung des Akkordpreises eignen, insbesondere für gangbare Bauarbeiten, Möbel usw. Für alle Arbeiten, die in einen Tarif nicht aufgenommmen sind, werden die Akkordpreise mit den Arbeitern des Betriebes nach dem Verhältnis ähnlicher tariflicher Arbeiten vereinbart. Ist der Preis für bestimmte Arbeiten tariflich festgelegt, dann kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer fast überall verlangen, daß solche im Akkord ausgeführt werden.

Ist für eine neue Akkordarbeit ein fester Preis noch nicht vereinbart und stellt der Verdienst des Arbeiters für diese Arbeit einen geringeren Lohn gegen seinen Durchschnittsverdienst der letzten Monate dar, so kann er eine Nachprüfung durch die hierfür eingesetzte Schlichtungskommission verlangen.

Falls der Arbeiter wegen Mangel an Material, Werkzeug usw. oder sonstiger Umstände, die ohne sein Verschulden eingetreten sind, nicht weiterarbeiten kann, wird die Wartezeit in Stundenlohn bezahlt, doch ist der Arbeiter verpflichtet, den Arbeitgeber oder dessen Beauftragten rechtzeitig auf die Mängel aufmerksam zu machen und ihm während der Zeit etwa übertragene Lohnarbeit auszuführen.

Die Akkordarbeiten dürfen nur in ganz dringenden Fällen unterbrochen werden. Findet eine Verständigung über die Vollendung des unterbrochenen Akkordes nicht statt, dann ist auf Verlangen des Arbeiters die betreffende Arbeit in Zeitlohn fertigzustellen.

Derartige Bestimmungen, wie die genannten, finden sich in fast allen Akkordtarifen der Holzbranche und es wird verlangt, daß sie in der Werkstatt sichtbar aushängen.

Lohnzahlung.

Ebenfalls ist die Lohnzahlung in fast allen Ortschaften einheitlich geregelt; sie erfolgt wöchentlich und muß eine Viertelstunde nach Arbeitsschluß beendet sein. Ein längere Dauer wird als Überstunde berechnet. Der Lohn nebst Zuschlag für event. geleistete Überstunden, Montagearbeit usw. wird an jedem Lohntag unter Abzug der gesetzlichen Beiträge für Arbeiterversicherung voll ausbezahlt. Ist der Lohntag ein Feiertag, so erfolgt die Lohnzahlung an dem voraufgehenden Werktag. Vor dem Lohntage entlassene oder ausgetretene Arbeiter werden sofort entlohnt. Um sich die sofortige Aushändigung des Lohnes und der Papiere zu sichern, haben austretende Arbeiter einen halben Tag vorher den Arbeitgeber von ihrem beabsichtigten Austritt in Kenntnis zu setzen

Eine Kündigungszeit vereinbaren die größeren Städte fast nie, in den kleineren Orten ist dagegen durchweg eine 14tägige Kündigungsfrist vorgesehen.

Lohnbücher.

In fast allen Betrieben werden Lohnbücher geführt, in welche die erfolgten Lohnzahlungen sowie auch die Akkordvereinbarungen allwöchentlich einzutragen sind. Die Arbeiter haben ihre eigenen

Lohnbücher zu führen, deren Inhalt mit den vom Arbeitgeber geführten genau übereinstimmen muß und bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitgeber zu bestätigen ist.

Die Lohnbücher sind den Arbeitern zwecks Nachprüfung bei Lohnzahlung auszuhändigen. Reklamationen haben am nächsten Werktag zu erfolgen. In Differenzfällen sind die Lohnbücher den Vertretern einer Schlichtungskommission vorzulegen.

Die Regelung der Überstundenarbeit.

Alle Tarife der Holzbranche enthalten neben den erörterten Hauptbestimmungen auch Bestimmungen über die Überschreitungen der normalen Arbeitszeit. Die Arbeitnehmer haben die Absicht, etwaige Überstunden möglichst kostspielig zu machen. Dieses einmal in der Absicht, ein höheres Lohneinkommen zu erzielen, dann aber auch wollen sie dieselben überhaupt einschränken.

Die Richtlinien für Überstundenarbeit sind folgende:

Überstundenarbeit ist nur in dringenden Fällen zulässig, dieselbe darf jedoch nicht verweigert werden, wenn Menschenleben in Gefahr sind, der öffentliche Verkehr gehemmt wird oder auch erhebliche Störungen des Betriebes entstehen.

Häufig entscheidet über die Notwendigkeit der Überstunden, soweit es sich um einige Tage handelt, der Arbeitgeber in Gemeinschaft mit den Arbeitern. Diese Bestimmung allerdings hat von vielen Seiten große Anfeindungen erfahren. Findet eine Einigung nicht statt, oder soll länger als eine Woche mit Überstunden gearbeitet werden, so ist nach vielen Verträgen die Entscheidung einer Schlichtungskommission anzurufen.

Als Tagesüberstunden gilt jede Arbeit, welche bis zu zwei Stunden nach Beendigung der normalen Arbeitszeit ausgeführt wird. Die Entschädigung für Leistung von Überstundenarbeit besteht in der Gewährung eines Lohnaufschlages. Kostspieliger noch als Tagesüberstunden ist für den Arbeitgeber in den weitaus meisten Fällen die Nachtarbeit. Als Nachtarbeit gelten alle weiteren Überstunden bis zum Beginn der normalen Arbeitszeit am Morgen. Auch für Sonntagsarbeit finden sich häufig besondere Abmachungen.

Die Regelung der Montagearbeit.

Neben den genannten Punkten, welche in den Tarifen des Holzgewerbes eine Regelung erfahren, ist endlich noch die Montagearbeit zu nennen. Die üblichen Bestimmungen hierfür sind folgende:

Für Montagearbeiten innerhalb des Ortsbezirkes, welche länger als einen Tag dauern, wird fast immer ein Aufschlag zu dem Stundenlohn gewährt. Ist der Arbeiter genötigt, das Mittagessen unterwegs einzunehmen, so erfolgt dafür eine weitere Entschädigung. Ebenfalls wird das nötige Fahrgeld vergütet.

Bei Arbeiten in einer Entfernung, die ein Übernachten notwendig machen, wird ein noch höherer Aufschlag zum Lohn, auch für den Sonntag und eventuellen Feiertag, gezahlt, nebst einmaliger Hin- und Rückfahrtvergütung. Dauert die Arbeit längere Zeit, so ist mit den verheirateten Arbeitern die Vergütung für die öftere Hin- und Rückfahrt besonders zu regeln.

Die Fahrzeit gilt dabei als Arbeitszeit ohne Aufschlag. Auch wird bei allen Reisen das Fahrgeld für die dritte Wagenklasse gerechnet.

An besonders teuren Plätzen, insbesondere in Badeorten während der Saison, wird auf die vorstehenden Sätze ein Extrazuschlag nach freier Vereinbarung gewährt.

In Orten mit vertraglich festgelegten besseren Bedingungen müssen diese erfüllt werden. Auch ist die an diesen Orten übliche Arbeitszeit einzuhalten.

Das Einigungswesen im deutschen Holzgewerbe.

Es ist begreiflich, daß über einzelne Vertragspunkte der Tarife leicht Differenzen zwischen den beiden Parteien entstehen können. Damit nun derartige kleinere Streitigkeiten nicht zu etwaigen Kämpfen ausarten, hat man Einrichtungen geschaffen, die ernstere Konflikte wirksam hintanhalten sollen.

Jeder Vertrag sieht eine sogenannte Schlichtungskommission vor.

Wie es zur Errichtung solcher Kommissionen kam, sollen die folgenden Ausführungen zeigen.

Das Einigungsamt des Gewerbegerichts.

Bekanntlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei ihren Streitigkeiten über das Arbeitsverhältnis das Gewerbegericht als Einigungsamt anrufen. Die Begründung des Entwurfs eines Gesetzes, betreffend die Gewerbegerichte, bringen über den Anlaß dieser Vorschrift nachstehendes:

»Die Hoffnung, daß es den Gewerbegerichten gelingen wird, durch eine auf Sachkunde beruhende unparteiische Rechtsprechung das Vertrauen der Arbeitgeber und Arbeiter zu gewinnen, läßt

es gerechtfertigt erscheinen, sie zu einer Tätigkeit zu berufen, deren Erfolg in erster Linie durch die Vertrautheit mit den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitern und durch das Vertrauen der Beteiligten bedingt ist.«

Dieser Versuch ist zum großen Teil gelungen; neben dieser Einrichtung hat sich das Einigungswesen in den deutschen Gewerben mannigfaltig entwickeln können.

Die erste Aufgabe des gesetzlichen Einigungsamtes der Gewerbegerichte besteht darin, die streitenden Parteien zu einer Einigung zu führen. Gelingt diese nicht, so hat dasselbe einen Schiedsspruch zu fällen, doch müssen die Vertreter beider Teile binnen einer bestimmten Frist sich darüber erklären, ob sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen wollen. Geschieht letzteres, so hat der Spruch Rechtsgültigkeit.

Diese Sachlage also fand das Holzgewerbe vor. Bald aber sah man ein, daß die Einigungsämter der Gewerbegerichte nicht in der Lage waren, sämtliche vorkommenden ernsteren und leichteren Differenzen zu schlichten. Namentlich können sie infolge der Überbürdung besonders in größeren Städten nicht so schnell arbeiten, wie es nach Lage der Dinge erwünscht ist. Schon allein das Tischlergewerbe zählt in Berlin 2600 Meister mit zirka 28000 Gesellen, und berücksichtigt man dann noch andere große Gewerbe der Holzbranche, so ist es klar, daß eine große Zahl von Unstimmigkeiten stets vorhanden sein wird, deren schnelle Erledigung im Interesse des gewerblichen Lebens erwünscht ist.

Schlichtungskommission.

In voller Würdigung dieser Umstände kamen auch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Holzgewerbe dazu, sich völlig private Einigungsinstanzen, die Schlichtungskommissionen, einzurichten. Anfangs errichtete man von Fall zu Fall derartige Kommissionen, dann aber, als man sah, daß beide Teile verhältnismäßig gut dabei fuhren, und vor allem ein schnelles Arbeiten ermöglicht wurde, ging man dazu über, ständige Schlichtungskommissionen zu schaffen.

So hat das Holzgewerbe jetzt an jedem Ort, wo ein Vertrag besteht, eine solche Kommission vorgesehen. Sie besteht in der Regel aus 6 Personen, welche je zur Hälfte aus den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern gewählt sind. Den Vorsitz führt in den weitaus meisten Fällen ein Arbeitgeber. Außerdem bestimmt jede Organisation zu ihrem Obmann eines ihrer Mitglieder, das Sitz und Stimme in der Schlichtungskommission hat.

Alle Beschwerden über Verstöße gegen den Vertrag oder sonstige Streitigkeiten sind zunächst — und zwar gewöhnlich innerhalb einer Woche — an die Obmänner der örtlichen Organisationen des Schutzverbandes und der Arbeitnehmerverbände zu richten. Diese haben die erhobene Beschwerde zu prüfen, und, wenn möglich, direkt zu erledigen.

Gelingt das nicht, so soll unverzüglich die Kommission zusammentreten. In den Kommissionssitzungen sind die streitenden Parteien zu hören. Die Vorentscheidungen der Obmänner aber sind bis zur endgültigen Beschlußfassung der Schlichtungskommission für beide Teile bindend.

Alle Streitigkeiten im Gewerbe überhaupt, die zum Streik oder zur Aussperrung in einem Betriebe oder in der ganzen Stadt führen könnten, müssen zunächst der Kommission unterbreitet werden. Ist in der Kommission eine Einigung nicht zu erzielen, so kann in fast allen Orten die Entscheidung einer höheren Instanz angerufen werden. Diese ist im Holzgewerbe entweder das Einigungsamt des Gewerbegerichts oder die Verhandlungskommission der beiderseitigen Zentralvorstände oder eine Kommission, in der ein stimmberechtigter unparteiischer Vorsitzender die Leitung hat. Speziell im Berliner Holzgewerbe aber auch in anderen Städten ist als endgültige Instanz bei einem Versagen der Schlichtungskommission das Einigungsamt des Gewerbegerichts vorgesehen. Dieses tagt in solchen Fällen gewöhnlich unter der Leitung des Gewerbegerichtsvorsitzenden. Ihm zur Seite stehen zwei von beiden Parteien gewählte unparteiische Beisitzende, denen man eine genügende Sachkenntnis zutraut. Zu den Verhandlungen werden die Mitglieder der Schlichtungskommission geladen, und diese haben nun Gelegenheit, ihre Ansichten vor dem Einigungsamt auszutauschen. Sind der Vorsitzende und die Beisitzer über die Angelegenheit genügend orientiert, dann ziehen sich diese zu einer Beratung zurück, um einen Schiedsspruch zu fällen. Letzterer ist bindend für beide Parteien. Wird er von einer Seite nicht innegehalten, dann kann die Vollstreckbarkeit desselben beim Amtsgericht beantragt werden.

Andere Verträge der Holzbranche sehen als zweite Instanz eine Verhandlungskommission der Zentralvorstände vor. In schwierigen Fällen können auch die Vertreter der beiderseitigen Zentralvorstände zu den Beratungen der Schlichtungskommissien hinzugezogen werden. Ist eine solche zentrale Kommission als höhere Instanz im Vertrage anerkannt, so sind natürlich auch deren Urteile genau so anzunehmen, wie die des Einigungsamtes.

Endlich noch kann als letzte Instanz eine Kommission unter der Leitung eines stimmberechtigten unparteiischen Vorsitzenden in Betracht kommen. Letzerer ist meistens eine Person, die allgemeines Vertrauen genießt. Der Unparteiische wird von Fall zu Fall gewählt.

So sind zur Durchführung des Arbeitsvertrages im deutschen Holzgewerbe folgende Instanzen eingerichtet:

I. Instanz: die Verhandlungen der Obmänner der beteiligten Parteien.

II. Instanz: die Schlichtungskommission.

III. Instanz: a) das Einigungsamt des Gewerbegerichts
oder b) die Verhandlungskommission der Zentralvorstände
oder c) eine Kommission unter der Leitung eines stimmberechtigten unparteiischen Vorsitzenden.

Bis zur Entscheidung der Schlichtungskommission dürfen Arbeitseinstellungen und Aussperrungen nicht stattfinden. Für die Durchführung der Entscheidungen der Schlichtungskommission resp. der Zentralvorstände haben die Organisationen Sorge zu tragen.

Vertragsbrüche kommen naturgemäß auch im deutschen Holzgewerbe noch vor, doch ist ihre Anzahl in erfreulicher Weise von Jahr zu Jahr zurückgegangen, so daß man sie jetzt als Ausnahmen bezeichnen muß. Sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer hat man sich immer mehr in den Gedanken der Tarifverträge hineingelebt, und man sieht es allmählich als etwas Entwürdigendes an, die gegebenen Abmachungen wissentlich nicht zu erfüllen. Die vorkommenden Streitigkeiten aus den Verträgen des Holzgewerbes sind deshalb auch zum großen Teil auf das Konto von Meinungsverschiedenheiten zu setzen, die auch künftighin immer wieder zu verzeichnen sein werden. Allerdings ist es schwer, dort, wo nun einmal solche Verletzungen der Vereinbarungen vorkommen, diese durch das Gesetz zu ahnden. Ich stimme mit Conrad[1]) überein, wenn er sagt: »Der Staat hat nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht, dem Schiedsspruch Geltung zu verschaffen . . . . .

Wie soll aber unter den vorliegenden Verhältnissen ein Zwang ausgeübt werden? Der Unternehmer ist demselben leicht zu unterwerfen, schwieriger der Arbeiter. Da tritt es zutage, von welcher Bedeutung die Organisation der Arbeiter ist, wobei die Mitglieder durch die in den Kassen ruhenden Gelder, und auch wenn diese durch den Streik aufgebraucht sind, durch die Vor-

[1]) J. Conrad: Politische Ökonomie, II. Teil: Volkswirtschaftslehre, 5. Aufl. 1908.

teile, welche die Vereinigung zu gewähren vermag, an dieselbe gebunden sind. Bei dem Fehlen einer Organisation würden natürlich leichter Einzelne sich dem Zwange zu entziehen vermögen, die große Masse dagegen in keiner Weise.« In seinen weiteren Ausführungen fordert Conrad ein besonderes Eingreifen von seiten der Staatsgewalt durch kriminelle Bestrafung des Kontraktbruches. Dieses Experiment will mir zu gefährlich erscheinen, vor allem darum, weil, wie Conrad selbst zugibt, »eine exzeptionelle Behandlung der Arbeiterklasse durch besonders harte Bestrafung des durch sie begangenen Kontraktbruches den Klassengegensatz nur verschärfen kann und das strengere Vorgehen gegen die Klasse als eine Ungerechtigkeit empfunden werden muß.« Es ist richtig, daß in vielen Fällen der Richter die Höhe des Schadens garnicht feststellen kann, und daß für viele Fälle die Schadenersatzklage nicht ausreicht, weil z. B. vielfach der Gewerbetreibende durch eine nicht pünktliche Lieferung die Kundschaft der Besteller einbüßt und auch, wenn wirklich der Schade in Geld festgestellt und dem Arbeitgeber das Recht auf Ersatz zuerkannt ist, dieses ihm in den meisten Fällen garnichts hilft, da die Arbeitnehmer nicht in der Lage sind, den Ersatz zu leisten. Aber aus diesem Grunde die von Conrad vorgeschlagenen Ausnahmegesetze zu schaffen, ist nicht das richtige Mittel. Wie im Holzgewerbe, so ist auch in vielen anderen gewerblichen Zweigen das moralische Moment für Einhaltung der Tarifverträge mehr und mehr in den Vordergrund getreten und daraus für die künftige Zeit noch vieles zu erwarten. Natürlich muß der Staat dazu übergehen, Gesetze zu schaffen, die das gewerbliche Einigungs- und Vertragswesen in Deutschland regelt, denn mit Recht sagt Magistratsrat von Schulz: »die Parteien sind in ihren Tarifverträgen dem Gesetzgeber vorausgeeilt.« Die Frage einer solchen Gesetzgebung wird immer dringender und sie ist als durchaus berechtigt und erwünscht anzuerkennen. Zu erörtern, wie eine solche Gesetzgebung aussehen müßte, ist hier nicht der Ort.

Mit Genugtung kann konstatiert werden, daß die Vertragspolitik, wie sie im deutschen Holzgewerbe üblich ist, auch in anderen gewerblichen Branchen zu einer immer größeren Ausdehnung gelangt, zum Segen nicht allein der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern der gesamten deutschen Volkswirtschaft.

Im Jahre 1913

Laufende Nr.	Ort	Arbeitszeit bei Ablauf des Vertrages 1910 Std.	Verkürzungen traten ein								Arbeitszeit bei Ablauf des Vertrages 1913 Std.
			1910	Std.	1911	Std.	1912	Std.	1913	Std.	
1	Barmen	56	—		1. VII.	2	—		—		54
2	Berlin	51	—		—		—		—		51
3	Bernau (Tischler)	52	—		—		—		—		52
4	Bernau (Drechsler)	54	—		—		—		—		54
5	Beuthen-Kattowitz	58	1. X.	1	—		—		—		57
6	Brandenburg	54	—		—		—		—		54
7	Braunschweig	54	—		—		—		—		54
8	Bromberg	56	—		—		—		—		56
9	Burg b. M.	54	—		—		—		—		54
10	Cöln a. Rh.	54	—		—		11. XI.	1	—		53
11	Crefeld	57	—		1. VII.	1	—		—		56
12	Danzig	58	14. III.	1	15. II.	1	—		1. II.	1	55
13	Darmstadt (Einzelvert.)	54	—		—		—		—		54
14	Dresden	52	—		—		—		—		52
15	Düsseldorf	54	—		—		11. XI.	1	—		53
16	Eberswalde	54	—		—		—		—		54
17	Erfurt	57	1.IV.	1	—		1. XI.	1	—		55
18	Görlitz	55	—		—		—		1. I.	1	54
19	Göttingen	57	—		—		1. IV.	1	—		56
20	Greifswald	59	—		—		15. II.	1	—		58
21	Guben	55	—		—		—		—		55
22	Halle a. S.	55	—		—		1. IV.	1	—		54
23	Hannover-Linden	54	—		—		1. V.	1	—		53
24	Harburg	54	—		1. IV.	1	—		—		53
25	Hildesheim	57	—		1. IV.	1	—		—		56
26	Höchst a. M.	55	—		—		1. XI.	1	—		54
27	Kiel	54	—		—		—		1. I.	1	53
28	Insterburg	59	—		—		—		—		59
29	Langenöls	54	—		—		—		—		54
30	Leipzig	52	—		—		—		—		52
31	Lübbenau	58	—		—		—		—		58
32	Lübeck	55	—		15. II.	1	—		—		54
33	Lüneburg	57	1. X.	1	—		1. IV.	1	—		55
34	Luckenwalde	57	19. II. 1. X.	1 1	—		1. X.	1	—		54
35	Magdeburg	54	1. X.	1	—		—		—		53
36	Oldenburg	55	—		—		—		1. I.	1	54

ablaufende Verträge.

Lohnerhöhungen treten ein 1910 Pfg.	1911 Pfg.	1912 Pfg.	1913 Pfg.	Lohnhöhe bei Vertragsablauf 1913 Pfg.	Art des Lohnes	Der Vertrag gilt 1913 bis zum	Kündigungsdauer Mon.
1. V. 1	1. VII. 2	1. XI. 1 1. V. 1	—	55	D.	15. II.	3
1. X. 5%	—	—	—	—	Vereinbar.	15. II.	3
—	—	—	—	—	—	15. II.	3
14. V. 3—8%	—	—	—	—	—	15. II.	3
14. III. 2 1. X. 1	15. II. 2	—	—	—	Vereinbar.	15. II.	3
14. III. 1	1. IV. 2	1. VII. 1	—	49	D.	15. II.	3
1. IV. 2	1. VII. 1	1. VII. 1	—	48	D.	15. II.	3
14. III. 1	1. VII. 2	15. II. 1	—	44	D.	15. II.	3
14. III. 2	15. II. 1	—	—	47	D.	15. II.	3
1. VI. 1	1. VI. 2	11. XI. 1	—	60	D.	15. II.	3
1. IV. 2	1. IV. 1 1. VII. 1	1. IV. 1	—	—	Vereinbar.	15. II.	3
14. III. 2 1. VII. 1	15. II. 2	—	—	47	D.	15. II.	3
12. II. 2	12. II. 1	12. II. 2	—	51	M.	15. II.	3
9. IV. 1	1. VI. 1	15. II. 1	—	57	Normallohn	15. II.	3
1. VIII. 2	1. VIII. 1	11. XI. 1	—	58	D.	15. II.	3
13. V. 1	1. I. 2	1. I. 1	—	44	M.	15. II.	3
1. IV. 2	1. IV. 1	1. IV. 1 1. XI. 1	—	49	D.	15. II.	3
14. III. 1	1. VII. 2	1. VII. 1	—	45	D.	15. II.	3
1. IV. 1	1. VII. 1	1. IV. 1 1. X. 1	—	46	D.	15. II.	3
14. III. 2	15. II. 2	15. II. 1 1. X. 1	—	35	M.	15. II.	3
14. III. 1	15. II. 2	15. II. 1	—	43	D.	15. II.	3
1. VI. 2	1. IV. 1	1. IV. 1	—	50	D.	15. II.	3
1. IV. 2	1. IV. 1	1. V. 2	—	57	D.	15. II.	3
14. III. 2	1. IV. 1	1. IV. 1	1. I. 1	58	M.	15. II.	3
1. IV. 1	1. IV. 2 1. X. 1	1. X. 1	—	47	D.	15. II.	3
1. X. 1%	1. IV. 1% 1. X. 1—2%	—	—	—	Vereinbar.	15. II.	3
1. IV. 1	1. IV. 1	1. IV. 1	1. I. 1	62 Tischler 66 Masch.-T.	Einheitslohn	15. II.	3
1. V. 4	—	1. IV. 2	—	38	D.	15. II.	3
Akkordpreise				—	Vereinbar.	15. II.	3
11. III. 2	15. II. 1	1. IV. 1	—	Möbeltisch. 56 Bautischl. 58	M.	15. II.	3
—	—	—	—	30	M.	15. II.	3
14. III. 2	15. II. 1	15. II. 1	—	54—60	—	15. II.	3
1. IV. 1 1. X. 1	1. IV. 1	1. IV. 2	—	48	M.	15. II.	3
5%	—	—	—	Bautischl. 50 Möbeltisch. 40	D.	15. II.	3
19. XI. 09 2	1. IV. 1	—	—	51½	D.	15. II.	3
1. VI. 1	12. II. 1	12. II. 1	—	48	D.	15. II.	3

Im Jahre 1913 ablaufende

Laufende Nr.	Ort	Arbeitszeit bei Ablauf des Vertrages 1910 Std.	Verkürzungen traten ein 1910	Std.	1911	Std.	1912	Std.	1913	Std.	Arbeitszeit bei Ablauf des Vertrages 1913 Std.
37	Posen	58	—		15. II.	1	12. II.	1	—		56
38	Potsdam	53	—		—		—		1. I.	1	52
39	Quedlinburg	59	—		1. X.	1	—		1. I.	1	57
40	Rendsburg	57	—		—		1. IV.	1	—		56
41	Spandau	53	—		—		—		1. I.	1	52
42	Schwenningen . . .	58	—		—		—		—		58
43	Stettin	56	1. X.	1	—		1. X.	1	—		54
44	Uelzen	60	1. V.	1	1. IV.	1	1. IV.	1	—		57
45	Thorn	57	—		—		—		1. I.	1	56
46	Zeitz	55	—		—		—		1. I.	1	54
47	Zittau	55	—		—		—		—		55
48	Amberg	58	—		—		1. IV.	1	—		57
49	München	53	—		—		1. X.	1	—		52
50	Kolmar i. P.	66	—		1. IV.	3	1. IV.	3	—		60
51	Neiße	58	—		—		—		—		58
52	Stargard	59	—		1. IV.	1	—		—		58

D. bedeutet Durchschnittslohn.
M. bedeutet Mindestlohn.

Verträge (Fortsetzung).

Lohnerhöhungen treten ein				Lohnhöhe bei Vertragsablauf 1913	Art des Lohnes	Der Vertrag gilt 1913 bis zum	Kündigungsdauer
1910 Pfg.	1911 Pfg.	1912 Pfg.	1913 Pfg.	Pfg.			Mon.
14. III. 1 1. X. 1	15. II. 1	15. II. 2	—	—	Vereinbar.	15. II.	3
1. VI. 1	1. I. 1	1. I. 1	1. I. 1	51½	D.	15. II.	3
1. IV. 1	1. VI. 1 1. X. 1	1. IV. 1	1. I. 1	45	D.	15. II.	3
14. III. 2	1. IV. 1	1. IV. 2	—	45	M.	15. II.	3
14. III. 1	15. II. 1	15. II. 1	—	60	M.	15. II.	3
1. III. 1	15. II. 1	—	—	—	Vereinbar.	15. II.	3
14. IV. 2 1. X. 1	—	1. X. 1	—	47	M.	15. II.	3
1. V. 2	1. IV. 2	1. IV. 1 1. X. 1	—	51	D.	15. II.	3
14. III. 2	15. II. 1	15. II. 1	1. I. 1	48	D.	15. II.	3
14. III. 2	13. II. 1	12. II. 1	1. I. 1	44	M.	15. II.	3
23. IV. 2	1. IV. 1	1. IV. 2	—	45	D.	15. II.	3
16. V. 2	1. IV. 1	1. X. 1	—	38	M.	17. II.	3
1. IV. 2	1. IV. 2	1. X. 1	—	54	M.	15. II.	3
—	1. IV. 6	1. IV. 5	—	35	M.	15. II.	3
17. II. 1	17. II. 1	—	—	—	D.	17. II.	3
1. IV. 2	1. X. 1	—	—	—	Vereinbar.	15. II.	3

Im Jahre 1914

Laufende Nr.	Ort	Arbeitszeit bei Ablauf des Vertrages 1910 Std.	Verkürzungen traten ein 1910 Std.	1911 Std.	1912 Std.	1913 Std.	Arbeitszeit bei Ablauf des Vertrages 1914 Std.
1	Altenburg	54	—	—	—	—	54
2	Angermünde (Einzelvertrag)	55	—	—	—	—	55
3	Dessau	57	—	—	—	1.I.1914 1	56
4	Greiz	59	3. IX. 1	1. IV. 1	1. IV. 1	—	56
5	Göppingen	58½	—	—	1. IV. 1	—	57½
6	Königsberg	57	1. IV. 1	1. IV. 1	—	1. IV. 1	54
7	Landsberg a. W. (Einzelvertrag)	57	—	1. IV. 1	—	1. IV. 1	55
8	Lassan	59½	—	—	—	—	59½
9	Lübben (Einzelvertrag)	58	—	—	11. II. 1	—	57
10	Meißen	56	18. VI. 1	—	1. IV. 1	—	54
11	Mellenbach (Einzelvertrag)	59½	—	—	—	—	59½
12	Mühlhausen i. Th. . .	56	—	—	—	1.I.1914 1	55
13	Naumburg	57	—	—	—	1. X. 1	56
14	Pirna	57	1. X. 1	1. V. 1	1. V. 1	—	54
15	Plauen i. Vogtld. . .	59	2. VII. 3	—	1. VII. 1	—	55
16	Rostock	58½	1. X. 1½	—	—	—	57
17	Stendal	60	1. IX. 1	1. IV. 1	1. IV. 1	—	57
18	Steinheim a. M. . . .	57	—	—	—	—	57
19	Trebbin (Einzelvertrag)	55	—	—	—	1.I.1914 1	54
20	Ulm	56	—	—	1. V. 1	—	55
21	Wittenberge	56	—	—	1. VII. 1	—	55
22	Zeitz	54	—	—	—	—	54
23	Gera	57	27. VIII. 1	27. VIII. 1	—	1. I. 1	54
24	Eisenberg	55	—	—	1. IV. 1	—	54
25	Augsburg	54	—	—	—	1. X. 1	53
26	Bayreuth	56½—59	—	1. VIII. 1	1. VIII. 1	1. VIII. 1	55
27	Ingolstadt	56	—	—	—	—	56
28	Regensburg	56	17. VI. 1	30. IV. 1	—	—	54
29	Tilsit	56	—	—	—	1.V.1914 1	55

ablaufende Verträge.

Lohnerhöhungen treten ein				Lohnhöhe bei Vertrags-ablauf 1914	Art des Lohnes	Der Vertrag gilt 1914 bis zum	Kündigungs-dauer
1910 Pfg.	1911 Pfg.	1912 Pfg.	1913 Pfg.	Pfg.			Mon.
15. VIII. 3	15. VIII. 1	15. III. 1	15. VII. 1	45	M.	15. II.	3
—	1. IV. 1	1. IV. 1	1. IV. 1	42	M.	15. II.	3
1. IX. 3	—	1. VII. 2	1. I. 1914 1	45	M.	15. II.	3
3. IX. 3	1. IV. 2	1. IV. 1	1. IV. 1	40	M.	15. II.	3
18. V. 2	1. IV. 1	1. IV. 2	1. IV. 1	38	M.	15. II.	3
1. IV. 2	1. IV. 2	—	1. IV. 2	—	Vereinbar.	15. II.	3
11. VI. 2	1. IV. 2	—	1. IV. 1	40	D.	15. II.	3
—	1. VIII. 3%	1. VII. 2%	—	—	Vereinbar. nach Akkord	15. II.	3
Durch Verh. festgelegt	—	{11. II. 1 1. X. 1}	—	—	Vereinbar. nach Akkord	15. II.	3
{18. VI. 3 1. X. 1}	—	1. IV. 2	—	49	D.	15. II.	3
7. X. 60 pro Woche	1. X. 60 pro Woche	—	1. XII. 60 pro Woche	—	Vereinbar.	15. II.	3
1. VIII. 2	1. VIII. 1	1. VIII. 1	{1. VIII. 1 1. IX. 1914 1}	—	Vereinbar.	15. II.	3
16. IX. 2	1. VIII. 2	1. VIII. 1	1. X. 1	38	M.	15. II.	3
1. X. 3	1. V. 2	1. V. 1	1. V. 1	50	D.	15. II.	3
2. VII. 4	1. VII. 1	1. VII. 2	—	46	M.	15. II.	3
1. X. 3	—	1. IV. 2	—	43	M.	15. II.	3
1. IX. 3	1. IV. 2	1. IV. 1	—	40	M.	15. II.	3
1	17. II. 1	17. II. 1	1. VII. 1	38	M.	17. II.	3
4. X. 2	1. X. 2	—	1. I. 1914 1	—	nach Akkord	15. II.	3
25. IV. 3	1. V. 1	1. V. 2	1. V. 1	44	M.	15. II.	3
1. VII. 2	1. VII. 2	1. VII. 1	—	40	M.	15. XI.	3
—	{1. IV. 2 1. IX. 1}	1. IV. 1	—	44	M.	15. II.	3
27. VIII. 3	27. VIII. 2	27. VIII. 1	1. I. 1	44	M.	15. II.	3
—	1. I. 1	1. IV. 2	1. IV. 1	44	M.	15. II.	3
3. VIII. 3	1. IV. 2	1. IV. 1	1. X. 1	46	M.	17. II.	3
1. VIII. 2	1. VIII. 1	1. VIII. 1	1. VIII. 1	—	Vereinbar.	17. II.	3
17. IX. 2	1. IV. 1	1. IV. 2	—	40	M.	17. II.	3
17. VI. 2	30. IV. 1	30. IV. 2	—	40	M.	14. II.	3
—	1. V. 2	1. V. 1	1. V. 2	38	M.	1. V.	3

Im Jahre 1915

Lauf. Nr.	Ort	Arbeitszeit 1911 Std.	Verkürzungen treten ein 1911 Std.	1912 Std.	1913 Std.	1914 Std.	Arbeitszeit 1915 Std.
1	Aachen	57	—	1. IV. 1	1. IV. 1	1. IV. 1	54
2	Bremen	53	—	—	1. X. 1	—	52
3	Breslau	53	—	—	1. X. 1	—	52
4	Bürgel i. Th.	53	—	—	—	—	53
5	Celle	57	1. IV. 1	1. IV. 1	1. IV. 1	—	54
6	Chemnitz	55	1. XI. 1	—	—	1. X. 1	53
7	Detmold	55	—	—	1. X. 1	—	54
8	Elberfeld	54	—	—	1. X. 1	—	53
9	Erlangen	57	1. X. 1	—	—	1. X. 1	55
10	Elbing	57	11. III. 1	—	—	1. II. 1	55
11	Eisenach	57	—	1. X. 1	—	1. X. 1	55
12	Finsterwalde	55	—	—	—	1. VII. 1	54
13	Fulda	59	—	1. X. 2	—	—	57
14	Flensburg	—	—	—	—	—	—
15	Güstrow	60	3. VI. 1½	1. VII. 1½	—	—	57
16	Helmstedt (Einzelbetr.)	54	—	—	—	1. X. 1	53
17	Herford	55	—	—	1. X. 1	—	54
18	Hirschberg i. Schl. .	58	—	1. IV. 1	—	1. IV. 1	56
19	Jena	56	—	1. X. 1	—	—	55
20	Jüterbog	56	—	—	—	1. IX. 1	55
21	Kelkheim i. T. . . .	57	—	15. II. 1	—	1. X. 1	55
22	Kirchheim (Einzelbetrieb)	56	11. III. 1	—	1. X. 1	—	54
23	Mainz	54	—	—	1. X. 1	—	53
24	Neumünster	56	—	1. VII. 1	—	1. X. 1	54
25	Neu-Ysenburg . . .	60	1. VI. 4	—	—	—	56
26	Offenbach	56½	3. V. 1½	1. IV. 1	—	—	54
27	Osnabrück	56	1. X. 1	—	—	1. X. 1	54
28	Oeynhausen	57	—	—	1. IV. 1	—	56
29	Posen	56	—	—	1. VII. 1	1. X. 1	54
30	Pößneck	59	—	1. X. 1	—	—	58
31	Solingen	56½	15. III. 1½	1. V. 1	—	—	54
32	Stralsund	58	1. X. 1	—	—	1. X. 1	56
33	Wismar	58½	—	1. X. 1½	—	—	57
34	Stuttgart	53	—	—	1. X. 1	—	52
35	Worms	58	—	—	1. X. 1	—	57
36	Swinemünde	59	1. VII. 1	—	1. VI. 1	—	57
37	Fürth	54	1. X. 1	—	—	—	53
38	Hof	57	—	1. IV. 1	—	15.II.1915	55
39	Reichenhall	56	—	—	—	1. V. 1	55
40	Hamburg	52	—	1. X. 1	—	—	51

ablaufende Verträge.

Lohnerhöhungen treten ein				Lohnhöhe	Art des Lohnes	Die festgelegte Arbeitszeit gilt
1911 Pfg.	1912 Pfg.	1913 Pfg.	1914 Pfg.	1915 Pfg.		
1. IV. 2	1. IV. 2	1. IV. 2	1. IV. 1	51	D.	1919
11. III. 2	15. II. 2	1. 1. X. 2	—	60	D.	1919
18. III. 2	15. II. 1	15. II. 2 1. X. 1	—	48	M.	1919
	festgesetzte	Akkordtarife		—	—	—
21. III. 3	1. IV. 2	1. IV. 2	1. IV. 2	53	D.	—
11. III. 2 1. XI. 1	15. II. 2	15. II. 2	1. X. 1	51	M.	1919
1. IV. 1 1. X. 1	1. IV. 2	1. IV. 1 1. X. 1	—	51	D.	1919
1. VII. 2	1. V. 1	1. V. 1 1. X. 1	1. V. 1	59	D.	1919
10. VI. 2 1. X. 1	1. IV. 1	1. IV. 1	1. X. 1	42	M.	1919
11. III. 2	15. II. 1	15. II. 2	15. II. 1	41	M.	1917
18. III. 2	15. II. 1 1. X. 1	15. II. 1	1. X. 1	51	M.	1917
24. VI. 2	—	1. VII. 2	1. VII. 1	39	M.	—
1. VI. 2	1. X. 2	1. VI. 1	1. VI. 1	47	M.	—
—	—	—	—	—	—	—
3. VI. 2	1. VII. 2	—	1. VII. 1	40	M.	—
14. III. 2	15. II. 2	15. II. 1	—	47	D.	1919
1. IV. 2	1. VI. 1	1. VI. 1 1. X. 1	1. VI. 1	51	D.	1919
1. VIII. 2	1. IV. 2	—	1. IV. 1	40	M.	—
18. III. 2	15. II. 1 1. X. 1	15. II. 1	1. X. 1	46	M.	1917
1. IX. 4	—	1. IX. 1	—	47	D.	—
29. V. 1	15. II. 1	1. X. 1	1. X. 1	—	M.	1919
11. III. 2	15. II. 1	15. II. 1 1. X. 1	15. II. 1	42	M.	—
1. VI. 2	1. IV. 2	1. X. 1	1. IV. 1	50	M.	—
15. II. 2½	1. VII. 2	15. II. 1	1. X. 1	55	M.	1919
1. VI. 4	15. II. 2	—	—	—	—	—
3. V. 2	1. IV. 2	1. IV. 1	1. IV. 1	58	D.	—
2. V. 2 1. X. 1	14. II. 1 1. X. 1	—	1. X. 1	52	D.	1919
1. X. 3	1. VII. 2	1. IV. 1	1. IV. 1	—	D.	—
20. III. 2	1. IV. 2	1. IV. 1 1. VII. 1	1. X. 1	45	M.	1919
6. IX. 3	1. X. 2	1. IV. 1	—	—	D.	—
1. V. 2	1. V. 2	1. V. 2	1. V. 1	—	—	—
18. III. 1 1. X. 2	15. II. 1	15. II. 1	1. X. 1	46	Normallohn	1917
1. VII. 2	1. IX. 2	—	—	—	M.	—
11. III. 2	15. II. 1	15. II. 1 1. X. 1	15. II. 1	52	M.	1919
15. IX. 3	1. IV. 1	1. IV. 2	—	46	M.	—
1. III. 2 1. VII. 1	15. II. 1	1. X. 1	1. VII. 1	50	D.	—
15. V. 1 1. X. 1	1. IV. 2	1. IV. 1	1. IV. 1	44—52	M.	—
1. IV. 2	1. IV. 2	1. IV. 1	—	41	Normallohn	—
1. V. 1 1. IX. 1	1. V. 2	1. V. 1	1. V. 1 1. XI. 1	46	M.	—
1. XII. 2	1. X. 2	1. X. 2	—	59	M.	—

Sämtliche Verträge laufen bis zum 15. Februar 1915 mit 3 Monaten Kündigungsfrist.

Im Jahre 1916

Laufende Nr.	Ort	Arbeitszeit bei Ablauf des Vertrages 1911 Std.	Verkürzungen traten ein								Arbeitszeit bei Ablauf des Vertrages 1916 Std.
			1912	Std.	1913	Std.	1914	Std.	1915	Std.	
1	Brieg	58	13. V.	1	—		1. VII.	1	—		56
2	Bochum	54	—		—		1. IX.	1	—		53
3	Cassel	54	1. VII.	1	—		—		—		53
4	Eilenburg	55	1. VIII.	1	—		—		—		54
5	Frankfurt a. M. . .	52	—		—		—		—		52
6	Heidelberg	56	17. II.	1	—		1. X.	1	—		54
7	Mannheim	53	—		—		15. II.	1	—		52
8	Ludwigshafen. . . .	53	—		—		15. II.	1	—		52
9	Karlsruhe	54	—		—		—		15. II.	1	53
10	Lauban	59	17. II.	1	15. II.	1	—		15. II.	1	56
11	Nordhausen	58	1. VII.	1	—		1. VI.	1	—		56
12	Pforzheim	55	1. VIII.	1	—		—		—		54
13	Wiesbaden	54	1. VII.	1	—		—		—		53
14	Nürnberg	53	—		1. X.	1	—		—		52
15	Würzburg	56	1. VII.	1	—		1. X.	1	—		54

ablaufende Verträge.

Lohnerhöhungen traten ein				Lohnhöhe bei Vertrags-ablauf 1916 Pfg.	Art des Lohnes	Die festgelegte Arbeitszeit gilt bis
1912 Pfg.	1913 Pfg.	1914 Pfg.	1915 Pfg.			
13. V. 1	1. VII. 1	1. VII. 1	1. VII. 1	63	D.	—
15. IV. 2	15. IV. 1	1. IX. 2	—	63	D.	—
15. II. 2 1. VII. 1	1. VII. 2	15. II. 1	—	55	D.	—
1. VIII 3	1. VIII. 2	1. VIII. 1	—	46	M.	1920
17. II. 2	15. II. 2	15. II. 1	1. V. 1	63	M.	—
17. II. 3	15. II. 2	1. X. 1	—	54	D.	1920
17. II. 2	15. II. 2	15. II. 2	—	56	M.	1920
17. II. 2	15. II. 2	15. II. 2	—	56	M.	1920
15. II. 3	15. II. 2	15. II. 1	—	51	M.	1920
17. II. 3	15. II. 2	—	15. II. 1	40	D.	1920
17. II. 2 1. VII. 1	1. VII. 1	1. VII. 1	1. X. 1	47	D.	—
17. II. 2 1. VIII. 1	15. II. 1 1. X. 2	—	—	50	M.	1920
15. III. 2 1. VII. 1	15. II. 2	15. VII. 1	—	58	D.	—
17. II. 3	15. II. 2 1. X. 1	15. II. 1	—	55	M.	—
15. IV. 2 1. VII. 1	15. II. 2	1. X. 1	—	46	M.	—

Der Arbeitgeberschutzverband und die Frage der Arbeitsvermittlung.

Seit Jahren werden die Kämpfe um den Arbeitsnachweis von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern im deutschen Holzgewerbe mit besonderer Hartnäckigkeit geführt. In diesem Kampfe steht nicht der Arbeitgeberschutzverband als solcher, sondern vielmehr der einzelne Bezirksverband im Vordergrunde. Am schärfsten wurde der fast dreijährige Kampf in Berlin ausgefochten. Hier hatte die Tischlerinnung nach Innungsbeschluß einen eigenen Nachweis errichtet, der sofort vom Holzarbeiterverband boykottiert wurde. Eine Reihe von Streikposten stand monatelang vor dem Geschäftshaus, und es fanden die unliebsamsten Auftritte statt. Dennoch hatten die Maßnahmen der Tischlergesellen lange Zeit nicht den gewünschten Erfolg, denn mehr als 240 000 Mk. waren unnütz ausgegeben worden, und auch die große Zahl der vor dem Nachweis postierten Streikposten hatte es nicht verhindern können, daß wöchentlich 250—300 Stellen von den Arbeitgebern besetzt werden konnten. Aber auch die Opfer der Unternehmer waren nicht gering anzuschlagen, und dazu kam, daß man die vermittelten Arbeitskräfte nicht zu den besten Elementen rechnen konnte. Die Organisierten blieben fern, und es ist nicht zu leugnen, daß diese den besseren Teil der Arbeiterschaft darstellen. Aber man faßte, und daraus erklärt sich die Hartnäckigkeit der streitenden Parteien, diese Bewegung als einen Prinzipienkampf auf, denn man sagte sich: Unterliegt Berlin in dieser Frage, so werden über kurz oder lang alle übrigen Nachweise im Holzgewerbe beseitigt werden. Lange Zeit war keine der Parteien zu irgendwelchem Nachgeben bereit, bis es endlich zu gegenseitigen Zugeständnissen und zu dem Beschlusse kam, alle einseitigen Nachweise auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Seite aufzuheben und einen paritätischen Arbeitsnachweis einzurichten.

Dieser Nachweis war in den ersten Jahren noch nicht obligatorisch, sondern wurde es erst vom letzten Vertragsschluß 1910 an.

Wie in Berlin, so bestanden lange Zeit fast überall einseitige Nachweise der Unternehmer und auch der Arbeiter. Diese mußten zu einem nicht zu unterschätzenden Rückhalt im wirtschaftlichen Kampf werden. Besonders in Zeiten guter Konjunktur, wo die Arbeitskräfte selten sind, hatte der Holzarbeiter-Verband es leicht, die Arbeitsnachweise seinen Zwecken dienstbar zu machen. Ja, auch dort, wo der paritätische Nachweis des Schutzverbandes und des Holzarbeiterverbandes bestand, wurde darüber Klage geführt, daß er zum schlimmsten Terrorismus gegen diejenigen Arbeiter benutzt wurde, die dem Holzarbeiterverband nicht angehörten. Die Mitglieder des Hirsch-Dunkerschen Verbandes erklärten den Arbeitgebern wiederholt, daß, wenn sie gezwungen sein sollten, den paritätischen Arbeitsnachweis weiter zu benutzen, sie lieber auf einen Vertrag verzichten würden, da sie mit diesem Nachweis dem Terrorismus des Holzarbeiter-Verbandes preisgegeben und ihre Mitgliederzahl dadurch verkleinert würde. Man machte die einzelnen Arbeiter häufig glauben, nur diejenigen würden eine gute Stelle erhalten, die Mitglieder des Holzarbeiter-Verbandes seien. Mehrfach wurde festgestellt, daß der Arbeitsnachweis ein wahrer Herd der Agitation geworden sei. Der einzelne Arbeitgeber wurde einfach boykottiert und die Stelle bei ihm nicht besetzt, wenn die Funktionäre des Holzarbeiter-Verbandes eine diesbezügliche Parole ausgaben.

Der strittigste Punkt des paritätischen Arbeitsnachweises war seine obligatorische Benutzung. Der Schutzverband suchte nun den gesamten Zündstoff, der sich bezüglich der Nachweisfrage angehäuft hatte, im Jahre 1907 zu beseitigen und arbeitete gemeinsam mit dem Holzarbeiter-Verband ein Musterregulativ des paritätischen Arbeitsnachweises aus, das den einzelnen Bezirksverbänden zur Unterlage bei Beratungen über den Nachweis dienen, und nach dem vor allem auch die anderen Arbeitnehmerverbände eine Berücksichtigung finden sollten. In diesem wurde zwar der Benutzungszwang eingeführt, aber die Milderung durchgesetzt, daß es den Arbeitgebern frei stand, sich die Leute selbst zu wählen, wenn der Nachweis nicht imstande war, innerhalb 6 Tagen geeignete Arbeitskräfte zu vermitteln. Der Wortlaut des betreffenden Regulativs war folgender:

Muster-Regulativ für paritätische Arbeitsnachweise in der Holzindustrie.

Vereinbart zwischen den beiden Zentralvorständen des Arbeitgeberschutzverbandes für das deutsche Holzgewerbe und des deutschen Holzarbeiterverbandes.

1. Der Arbeitsnachweis für die Holzindustrie vermittelt Arbeiter für die Betriebe des gesamten Holzgewerbes, soweit dieselben den zwischen dem Arbeitgeberschutzverband und dem deutschen Holzarbeiterverband abgeschlossenen Arbeitsvertrag anerkennen und einhalten.

2. Die Arbeitsvermittlung geschieht für Arbeitgeber und Arbeiter unentgeltlich. Die durch Einrichtung und Unterhaltung des Nachweislokals sowie durch die Vermittlung selbst entstehenden Kosten werden von den beiden Ortsverbänden zu gleichen Teilen getragen.

3. Jede der beiden Organisationen resp. Ortsverwaltungen erwählt ihre Arbeitsvermittler selbst, wie auch die Entschädigung resp. Besoldung derselben von jedem Verband gesondert erfolgt.

4. Die Arbeitsvermittlung muß in durchaus unparteiischer Weise und ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber oder Arbeiter dem Verband angehört, erfolgen. Die Arbeitsvermittler müssen Arbeitgeber und Arbeiter in gleich zuvorkommender Weise behandeln. Über Beschwerden gegen die Arbeitsvermittler entscheidet die Schlichtungskommission, welche auf Grund des zwischen den beiden Organisationen bestehenden Vertrags gebildet ist. Dem Mehrheitsbeschluß derselben haben die Verbände Geltung zu verschaffen.

5. Offene Stellen sind von den Arbeitgebern möglichst sofort beim Nachweis anzumelden. Dieselben sind nur durch den Nachweis, und zwar der Reihenfolge der Meldung nach zu besetzen. Um eine schleunige Besetzung zu ermöglichen, soll genau angegeben werden, zu welchen Arbeiten die Arbeitskraft gewünscht wird. Sind geeignete Arbeitskräfte nicht genügend vorhanden, so sollen beide Arbeitsvermittler für die Heranziehung solcher Sorge tragen. Melden sich innerhalb einer Woche trotzdem keine Arbeitssuchenden der Branche, so steht es dem Arbeitgeber frei, sich selbst um solche zu bemühen.

6. Arbeitssuchende haben sich persönlich im Nachweis zu melden und werden der Reihe nach, unter Beifügung ihres Gewerbes resp. ihrer Spezialbranche in eine Liste eingezeichnet.

7. Jeder Arbeitssuchende muß sich täglich innerhalb der festgesetzten Geschäftszeit im Nachweislokal melden, um die Nachweisung vorhandener Arbeit entgegen zu nehmen. Wer dreimal ohne genügende Entschuldigung fehlt, wird in der Liste gestrichen, kann sich jedoch an den Schluß derselben wieder einzeichnen lassen.

8. Die Arbeiter werden nach der Reihe der Meldung vermittelt, doch soll den berechtigten Wünschen nach beiden Seiten Rechnung getragen werden. Vermittlungen von Arbeitskräften außer der Reihe dürfen nur unter Zustimmung der beiderseitigen Vermittler erfolgen.

9. Jeder Arbeitssuchende ist verpflichtet, die angebotene Stelle, soweit sie seinen Fähigkeiten und den vertraglichen Bedingungen entspricht, anzunehmen. Wird jemand zu einer Aushilfe, welche weniger als eine Woche dauert, vermittelt, so bleibt er an seinem Platze im Arbeitslosenregister stehen. Ihm werden jedoch soviel Personen in der Vermittlung vorgezogen, als sich während dieser Zeit haben eintragen lassen. Wer sich dreimal grundlos weigert, eine angebotene Stelle anzunehmen, wird in der Liste gestrichen, kann sich jedoch als letzter wieder einzeichnen lassen.

10. Ebenso soll jeder Arbeitgeber verpflichtet sein, die ihm angebotene Arbeitskraft, soweit dieselbe über die für die vakante Stelle erforderlichen Fähigkeiten verfügt, einzustellen, und geht er, wenn er sich dreimal grundlos weigert, ebenfalls seines Platzes in der Liste verlustig und wird als letzter neu eingetragen.

11. Die Arbeitsvermittlung geschieht in der Weise, daß jeder Arbeitssuchende der Branche, für welche Arbeit angemeldet ist, der Reihe nach aufgerufen wird, und falls er sich für die offenen Stellen qualifiziert, einen Schein mit der Adresse des Arbeitgebers erhält. Diesen Schein hat der Arbeiter möglichst sofort, mindestens aber an demselben Tage, mit der Unterschrift des Arbeitgebers versehen, an das Bureau zurückzuliefern, und erhält als Bestätigung dafür, eine mit dem Datumstempel des Nachweises versehene Karte.

12. Sind von einer der beiden örtlichen Organisationsleitungen Differenzen in einem Betrieb dem Arbeitsnachweis schriftlich gemeldet, so dürfen während derselben dem Arbeitgeber vom Arbeitsnachweis Arbeitskräfte nicht zugeschickt werden, um das Schiedsgerichtsverfahren nicht zu stören. Aus demselben Grund dürfen aber auch die bei dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigten Arbeiter während der Dauer des Schiedsgerichtsverfahrens nicht die Arbeit niederlegen, andernfalls das Arbeitsnachweisbureau gehalten ist, dem Arbeitgeber sofort geeignete Ersatzkräfte zuzu-

weisen. Auch darf während der Dauer des Schiedsgerichtsverfahrens der Arbeitgeber keine Entlassung vornehmen. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Grund §§ 123 und 124 der Gewerbeordnung treten vorstehende Bestimmungen selbstverständlich nicht in Kraft.

13. In den Fachzeitungen beider Verbände ist eine besondere Rubrik für paritätische Arbeitsnachweise einzurichten, in welcher regelmäßig deren Adresse und der Stand des Arbeitsmarktes zu veröffentlichen ist.

Eisenach, den 9. Juli 1907.

Der Vorstand des Arbeitgeberschutzverbandes
für das deutsche Holzgewerbe.
gez.: C. Rahardt.
Der Vorstand des Deutschen Holzarbeiterverbandes.
gez.: E. Kloß.

Dieses Regulativ fand allerdings auf der 5. Generalversammlung des Schutzverbandes eine wenig günstige Aufnahme, ja, man faßte eine Resolution im ablehnenden Sinne:

»Die 5. Generalversammlung des Arbeitgeber-Schutzverbandes für das Deutsche Holzgewerbe erkennt die Notwendigkeit der Neuregelung des Arbeitsnachweises-Wesens an, hat aber gegen einzelne Bestimmungen des ihr vorgelegten Entwurfes eines Arbeitsnachweis-Regulativs so ernste Bedenken, daß eine Beschlußfassung als verfrüht erscheint, zumal die einzelnen Bezirksvervände vor der Generalversammlung keine Gelegenheit hatten, unter sich zu dem Regulativ-Entwurf Stellung zu nehmen. Der Vorstand wird beauftragt, in neue Verhandlungen mit dem Holzarbeiter-Verbande einzutreten und das Ergebnis derselben der nächsten Generalversammlung zur Entscheidung vorzulegen.«

Auf den nächsten Generalversammlungen hat man sich mit diesem Punkt nicht wieder beschäftigt. Es war eben schwierig, hier den richtigen Weg einzuschlagen, doch haben die Hauptbestimmungen des obigen Regulativs in vielen Bezirksverbänden eine Berücksichtigung erfahren.

Zu weiteren Fortschritten ist man bei den jüngsten Verhandlungen über den paritätischen Arbeits-Nachweis in Berlin 1910 gelangt. Hier führte man endgültig den Benutzungszwang ein und setzte die Karenzzeit auf 24 Stunden herab.

Da dieses Regulativ recht beachtenswerte Bestimmungen enthält, sei es hier wiedergegeben.

Reglement für den paritätischen Arbeitsnachweis der Berliner Holzindustrie.

1. Der Nachweis vermittelt Arbeiter für die Betriebe der Holzindustrie in Berlin und Umgegend, soweit dieselben den zwischen dem Arbeitgeber-Schutzverband für das Deutsche Holzgewerbe und dem Deutschen Holzarbeiter-Verband, Gewerkverein der Holzarbeiter und Verband christlicher Holzarbeiter abgeschlossenen Tarifvertrag anerkennen und einhalten.

2. Die Arbeitsvermittlung erfolgt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unentgeltlich. Die durch Einrichtung und Unterhaltung des Nachweislokals, sowie durch die Vermittlung selbst entstehenden Kosten werden von den Vertragsparteien zu gleichen Teilen getragen.

3. Die Arbeitsvermittlung findet statt für:

Bautischler	von	1—3	Uhr	nachm.
Tischler aller Branchen (außer Bautischler)	„	8—1	„	vorm.
Drechsler	„	8—10	„	„
Modelltischler	„	8—10	„	„
Stellmacher	„	8—10	„	„
Stockarbeiter	„	8—10	„	„
Maschinenarbeiter	„	10—12	„	„
Einsetzer	„	$1\frac{1}{2}$—$2\frac{1}{2}$	„	nachm.
Kistenmacher	„	$1\frac{1}{2}$—$3\frac{1}{2}$	„	„
Möbelpolierer	„	8—10	„	„
und	„	$2\frac{1}{2}$—$3\frac{1}{2}$	„	nachm.

4. Die Arbeitgeber des Vertragsgebietes für die Berliner Holzindustrie sind verpflichtet, alle vakanten Stellen an den Nachweis zu melden.

5. Die beschäftigungslosen Holzarbeiter aller Branchen des Holzgewerbes haben sich auf dem Nachweis als Arbeitslose persönlich eintragen zu lassen und sich täglich während der Vermittlungszeit zur Kontrolle zu melden.

6. Die Arbeitsvermittler sind wie bisher gehalten, die Stellen bestmöglichst mit geeigneten Kräften zu besetzen. Die Vermittlung geschieht in der Reihenfolge, wie sich die Arbeitslosen gemeldet haben, jedoch sind die besonderen Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeiter zu berücksichtigen.

7. Können offene Stellen in zwei Vermittlungsperioden, d. h innerhalb 24 Stunden nicht besetzt werden, so steht es den Arbeitgebern frei, sich anderweitig Leute zu besorgen. Die dann anders als durch den Nachweis eingestellten Leute müssen sich

mit einer Bescheinigung des Arbeitgebers vor Aufnahme der Arbeit eine Vermittlungskarte vom Arbeitsnachweis beschaffen. Die Karte darf nicht verweigert werden, wenn der Arbeitssuchende vorher im Nachweis eingeschrieben, und die Stelle gemeldet war, Zur Abholung der Einstellungskarte ist der Aufgang der Arbeitgeber zu benutzen.

8. Wenn ein vom Nachweis vermittelter Arbeiter die nachgewiesene Stelle annimmt, diese aber, ohne dem Arbeitgeber Mitteilung zu machen, nicht antritt, wird er je nach Lage des Falles drei bis acht Tage zurückgestellt. Im Wiederholungsfalle muß er sich von neuem einschreiben lassen.

9. Wer durch den Nachweis in ein Arbeitsverhältnis vermittelt wird, welches in den ersten sechs Tagen aus berechtigten Gründen wieder gelöst wird, kommt in der Nachweisliste nicht an die letzte Stelle, sondern er wird hinter seiner alten Nummer um soviel Stellen zurückversetzt, als neue während seiner Arbeitsdauer eingetragen wurden, jedoch ist dies nur zweimal hintereinander zulässig. Die Rückgabe der Ersatznummer erfolgt zu Beginn der für die Branche festgesetzten Vermittlungszeit.

10. Erkrankt ein Arbeitsloser, der bereits eine Woche und länger arbeitslos ist, so behält er seine Vermittlungsnummer bis zur Dauer eines Vierteljahres.

11. Arbeitssuchende, die sich drei Tage hintereinander nicht mehr im Nachweis gemeldet haben, verlieren ihre Vermittlungsnummer und müssen sich von neuem einschreiben lassen.

12. Werden für einzelne Vakanzen bestimmte Arbeitslose von den Arbeitgebern verlangt, so soll diesen Wünschen nach Möglichkeit Rechnung getragen werden. Es gilt jedoch als Voraussetzung, daß es sich nicht um zugereiste oder um solche Leute handelt, welche erst in den letzten Tagen als arbeitslos eingetragen wurden und durch deren Zuweisung gleichwertige Arbeitslose mit Recht eine Benachteiligung erblicken müssen.

13. Arbeiter, welche ihr Nachweisverhältnis wegen Krankheit unterbrechen mußten, zu militärischen Übungen eingezogen wurden, oder wegen eines verzögerten Auftrages, nicht fertiger Zeichnung, Poliererarbeit usw., auf kurze Zeit zum Aussetzen genötigt waren und in der Zwischenzeit nicht anderweitig beschäftigt wurden, können ohne weiteres durch Vermittlung des Nachweises in ihre Stelle wieder eintreten. Bezüglich der Einstellung von Verwandten soll eine entsprechende Mitteilung des Einstellenden an den Nachweis ausreichend sein.

14. Die vom Nachweis vermittelten Arbeiter haben sich sofort nach Annahme der Vermittlungskarte durch den Ausgang für Arbeitgeber nach der zugewiesenen Arbeitsstelle zu begeben.

15. Bei Streiks in Nichtvertragswerkstätten ruht die Arbeitsvermittlung. Bei Differenzen im Vertragsbetriebe hat sich der Nachweis jeder Einwirkung auf die Parteien zu enthalten, wenn nicht vom Kuratorium andere Anweisungen erfolgen.

16. Beschwerden über die Geschäftsführung im Arbeitsnachweis sind an die Obmänner der Schlichtungskommission zu richten.

Berlin, den 1. November 1911.

Das Kuratorium
des paritätischen Arbeitsnachweises für die Berliner Holzindustrie.

Verhalten des Arbeitgeber-Schutzverbandes bei Lohnkämpfen.

Die Schutztätigkeit des Arbeitgeber-Schutzverbandes wird in erster Linie bei vorkommenden Streiks und Aussperrungen ausgeübt. Wie diese erfolgt, mögen die folgenden Ausführungen zeigen.

Berechtigte und unberechtigte Lohnkämpfe.

Macht sich in einem Betrieb die Absicht der Arbeiter bemerkbar, in einen Streik einzutreten, so hat das Mitglied des Ortsverbandes dieses dem Ortsvorstande unverzüglich mitzuteilen. Dieser entscheidet im Falle von Einzelstreiks endgültig darüber, ob der Ausstand ein berechtigter oder unberechtigter ist. Droht dagegen ein allgemeiner Ausstand, so hat der Ortsvorstand hiervon dem Zentralvorstande so frühzeitig wie möglich Kenntnis zu geben, und der Gesamtvorstand des Schutzverbandes entscheidet dann nach Anhörung des Ortsvorstandes über die Berechtigung eines solchen allgemeinen Arbeiterausstandes. Gegen die Entscheidung des Gesamtvorstandes ist die Berufung an die Generalversammlung des Schutzverbandes zulässig.

Die Anordnungen, welche vom Ortsvorstand bezw. dem Zentralvorstand oder Gesamtvorstand getroffen werden, sind unbedingt zu befolgen. Sollte ein Mitglied oder ein Ortsverband sich diesen Bestimmungen nicht unterwerfen, dann fällt jede Unterstützung des Schutzverbandes weg oder im schlimmsten Falle wird zum Ausschluß der Widersetzlichen geschritten.

Da der Schutzverband nur die ungerechten Streiks abwehren hilft, ist für ihn die erste Frage: Sind die Forderungen der Arbeitnehmer gutzuheißen oder nicht? Der Schutzverband sieht einen Arbeiterausstand stets dann als unberechtigt an, wenn durch denselben die Bewilligung von Forderungen prinzipieller Natur, wie z. B. die Abschaffung der Akkordarbeit erzwungen werden soll.

Den Anlaß zum Streik können naturgemäß die verschiedenartigsten Dinge bilden, so eine verweigerte Lohnerhöhung oder die Ablehnung einer Verminderung der Arbeitszeit, dann auch prinzipielle Fragen, wie die des Arbeitsnachweises, des Ablauftermins der zu schließenden Verträge usw., endlich vermeintliche Ungerechtigkeiten in der Behandlung der Arbeiter: Entlassungen, Strafen usw. Kein gerecht denkender Mensch, wird dem Arbeiter das Recht bestreiten, die Arbeit einstellen zu dürfen, wenn er bestehende Verträge nicht verletzt, und aus diesem Grunde auch prüft der Schutzverband in jedem Einzelfall die Beweggründe, welche zum Ausstand führten. Es ist natürlich nicht ganz leicht, die Grenze zwischen einem gerechten und ungerechten Streik zu finden.

[1]) »Während es unmöglich ist, ein allgemein gültiges, sicheres Unterscheidungszeichen dafür anzugeben, ob Streiks berechtigt sind oder nicht, ist für erfahrene und unparteiische Männer die richtige Würdigung des Einzelfalles wenn nicht leicht, so doch immer möglich. Wenn beispielsweise die Arbeiter die Wiedereinstellung eines der Ihrigen in den Betrieb verlangen, der im klaren Widerspruch zu den Bestimmungen der Arbeitsordnung entlassen worden ist, so ist ihre Beschwerde gerechtfertigt und sie wird auch dem Streik, den die Arbeiter vielleicht verlängern müssen, um die Forderung durchzusetzen, diesen Charakter verleihen. Dagegen verletzt ihr Verlangen die Billigkeit und bedeutet einen Eingriff in die Freiheit der Arbeit, wenn sie vom Unternehmer die Entlassung eines Arbeiters erzwingen wollen, nur weil er nicht organisiert ist. Ein politischer Streik geht über die Grenzen einer rein wirtschaftlichen Streitigkeit weit hinaus; den Gang der Staatsangelegenheiten durch Drohung mit wirtschaftlichen Unruhen, die dem Gemeinwohl schädlich sind, zu beeinflussen, von einer Volksvertretung gesetzgeberische Reformen zu erwirken, mit einem Wort: Der politische Streik ist eine revolutionäre Arbeiterbewegung. Die Person des Arbeitgebers bleibt außer Betracht; er wird das Opfer eines wirklichen Zufalls.

Schwerer ist dagegen ein Streik zu beurteilen, bei dem es sich um Lohnerhöhung handelt. Hier hängt eben alles von den näheren Umständen ab.

Um die Begründung der Arbeiterforderungen und des sie unterstützenden Streiks richtig zu beurteilen, muß man in jedem

[1]) Pierre Saint Girons, die Streikversicherung der Arbeitgeber in Deutschland, übersetzt von Bruno Peltasohn. Berlin 1907.

besonderen Falle sich die Frage vorlegen: Steht der gegenwärtige Lohn in einem richtigen Verhältnis zum Unternehmergewinn und ist die geforderte Aufbesserung mit der gegenwärtigen Lage des Unternehmens vereinbar?«

Diese Richtlinien für die Beurteilung der Berechtigung oder Nichtberechtigung mögen im allgemeinen wertvoll sein, doch man sieht schon hieraus, wie schwer es ist, in dieser Frage ein objektives Urteil zu finden.

Sind nun Streitigkeiten zwischen Mitgliedern des Schutzverbandes auf der einen Seite und den Arbeitern ausgebrochen, so haben die Ortsverbände zwecks Beilegung derselben eine Verhandlungskommission aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu bilden und über die gepflogenen Verhandlungen dem Zentralvorstande Bericht zu erstatten. Letzterer ist berechtigt, zwecks Beilegung der Differenzen der Verhandlungskommission ein Mitglied des Zentralvorstandes oder des Gesamtvorstandes zur Seite zu stellen.

Sperre der streikenden und ausgesperrten Arbeiter.

Ein wichtiges Kampfmittel des Schutzverbandes ist die Sperre der streikenden und ausgesperrten Arbeiter. Die Mitglieder des Schutzverbandes unterstützen sich bei Arbeiterausständen und Sperren auf das weitgehendste. Die Namen der streikenden und ausgesperrten Arbeiter werden in der Verbandszeitung veröffentlicht oder auf anderem Wege bekannt gegeben, und die betreffenden Arbeitnehmer dürfen dann bis zur Beendigung des Streiks oder der Aussperrung unter keinen Umständen eingestellt werden. Weiter erfolgt eine Unterstützung von den beiden großen Arbeitgeberverbänden, dem bereits im zweiten Teil dieser Arbeit erwähnten »Verein deutscher Arbeitgeberverbände« und der »Hauptstelle deutscher Arbeitgeberverbände«, in denen fast alle deutschen Gewerbszweige vereinigt sind. Die Mithilfe geschieht auch hier in der Weise, daß die anderen Arbeitgeberverbände verpflichtet sind, die streikenden oder ausgesperrten Arbeiter von ihren Betrieben fern zu halten. Endlich noch hat der Schutzverband Kartellverträge mit dem »Österreichischen Arbeitgeberhauptverband«, Sitz Wien, der »Freien Vereinigung der Pianofortefabrikanten Österreichs«, Sitz Reichenberg, der »Vereinigung der Tischlermeister Nieder-Österreichs«, Sitz Wien, der »Vereinigung von Arbeitgebern der holzbearbeitenden Gewerbe für das nördliche Böhmen«, Sitz Reichenbach, und dem »Dansk Arbejds-

giver- og Mesterforening«, Sitz Kopenhagen, abgeschlossen, welche ebenfalls eine Nichteinstellung der in Frage kommenden Arbeiter gewährleisten.

Gemäß diesen Verträgen ist jedem Mitgliede des Schutzverbandes die Verpflichtung auferlegt, bei Einstellung eines Arbeiters durch sorgfältiges Befragen desselben eventuell auch noch in anderer geeigneter Weise (z. B. durch Einsichtnahme in den Entlassungsschein oder in andere Papiere) zu ermitteln, wo derselbe zuletzt tätig war. Wird einem Mitgliede des Schutzverbandes nachgewiesen, daß es diese Pflicht wissentlich verletzt und infolgedessen einen streikenden oder ausgesperrten Arbeiter eingestellt hat, dessen Name durch die Verbandszeitung oder auf einem anderen Wege zu seiner Kenntnis gelangt war, so hat das Mitglied diesen Arbeiter sofort zu entlassen und verfällt in eine Ordnungsstrafe, die im Wiederholungsfalle erhöht wird. Beim dritten Male aber ist das Mitglied aus dem Schutzverbande auszuschließen, und der Ausschluß unter Angabe des Grundes in der Verbandszeitung zu veröffentlichen. Die Festsetzung einer solchen Ordnungsstrafe gegen Mitglieder eines Ortsverbandes erfolgt durch den Vorstand des Ortsverbandes in Gemeinschaft mit dem Zentralvorstande.

Die Streikversicherung des Schutzverbandes.

Neben diesen moralischen Unterstützungen gewährt der Schutzverband seinen Mitgliedern bei Lohnkämpfen eine materielle Beihilfe. Jedes ordentliche Mitglied ist, wie schon an anderer Stelle gesagt[1]), beim Arbeitgeberschutzverband gegen wirtschaftliche Schädigungen durch Lohnkämpfe versichert. Um einen Teil des Risikos auf breitere Schultern abzuwälzen, hat sich der Schutzverband einer Rückversicherungsgesellschaft, nämlich der »Gesellschaft des Vereins deutscher Arbeitgeberverbände zur Entschädigung bei Arbeitseinstellungen« angeschlossen.

Die Streikversicherung ist eine erst neue Erscheinung. Die Arbeitseinstellungen mußten vor 15 bis 20 Jahren in der Industrie direkt als Risikoposten in die Kalkulation eingesetzt werden, und es kann uns daher nicht wundernehmen, wenn die Arbeitgeber, die an der Verminderung der Anzahl der Streiks gleichmäßig interessiert waren, sich bemühten, die eventuellen wirtschaftlichen Verluste auf viele Unternehmer zu verteilen, um so einzeln weniger schwer getroffen zu werden. Am schlimmsten haben die

[1]) Vergl. Teil II der Arbeit.

mittleren und kleinen Betriebe unter den Folgen der Arbeitseinstellungen zu leiden, denn die großen Unternehmer sind meistens kapitalkräftig genug, ihren Arbeitern entgegentreten zu können. Der Schutzverband war einer der ersten Verbände, der eine solche Streikentschädigung gewährte.

Dem Fernstehenden kann gegen eine derartige Versicherung das Bedenken aufkommen, daß die betreffenden Arbeitgeber von dieser Waffe gegen die Arbeiter leicht einen unberechtigten Gebrauch machen können, indem sie provozierende Aussperrungen vom Zaun brechen. Dagegen aber spricht die Art der Gewährung dieser Unterstützung: Der Schadenersatz, den die Versicherung leistet, entspricht einmal nur einem Teil des wirklich entstandenen Nachteils, dann aber auch ist die gewährte Summe mehr eine freiwillige. Mit anderen Worten: »Sie gewährt mehr einen gegenseitigen Beistand gegenüber dem Streik, als eine Versicherung im juristischen Sinne, die dem Versicherten ein festes Anrecht auf eine jedem Schadenfalle entsprechende Entschädigungssumme nach ihren Versicherungsbedingungen gewährt«[1]).

Diesem Sinne einer Streikversicherung entsprechen auch die Bestimmungen des Schutzverbandes. Es haben die ordentlichen Mitglieder im Falle von unberechtigten Arbeitseinstellungen in ihren Betrieben einen Anspruch auf die Gewährung einer Entschädigung aus der Streikentschädigungskasse des Schutzverbandes, sofern dieselben mit ihren Beiträgen nicht im Rückstande sind und dem Schutzverbande mindestens 6 Monate angehören. Durch diesen Anspruch wird jedoch ein klagbares Recht nicht begründet, und die Entschädigung wird nur auf Antrag gewährt; sie kann aber vom ersten Streiktag an beansprucht werden. Ist die Nichtberechtigung eines Arbeiterausstandes festgestellt, so entscheidet der Zentralvorstand des Schutzverbandes vorläufig über die Höhe der Entschädigungsquote und zwar unter Anhörung des Ortsvorstandes. Er hat die Sachlage gewissenhaft zu prüfen und alle für die Festsetzung der Entschädigung in Betracht kommenden Verhältnisse von Fall zu Fall in Betracht zu ziehen. In der Regel werden bei der Beurteilung örtlicher Verhältnisse die diesbezüglichen Erklärungen des Ortsvorstandes als maßgebend angesehen.

Die Höhe der zu gewährenden Entschädigung richtet sich nach den zur Verfügung stehenden Mitteln. Alljährlich bestimmt die Generalversammlung den Höchstbetrag, den der Zentralvorstand als Entschädigungsquote überhaupt gewähren darf. Diese Quote

---

[1]) Pierre Saint Girons, Die Streikversicherung der Arbeitgeber in Deutschland.

kann bis zu 1 Mk. für jeden durch die Arbeitseinstellung ausfallenden Arbeitstag, sowie für jeden angemeldeten und zur Zeit des Streikbeginns beschäftigten Gesellen oder Arbeiter betragen und richtet sich nach dem vorhandenen Jahreskassenbestand der Streikkasse.

Die Zahlung der Streikentschädigung erfolgt in Raten. Die erste Rate ist sogleich nach der vorläufigen Festsetzung der Entschädigungsquote zu entrichten und soll mindestens die Hälfte der unter Zugrundelegung dieser Quote sich ergebenden Entschädigungssumme betragen. Definitiv wird die Höhe der Entschädigung erst nach Abschluß der Jahresrechnung und nach Maßgabe des vorhandenen Bestandes der Entschädigungs-Kasse durch den Gesamtvorstand festgelegt und innerhalb eines Monats durch den Zentralvorstand an die Empfangsberechtigten ausgezahlt. Der Zentralvorstand ist berechtigt auf Antrag Vorschußzahlungen auf den Restbetrag der Entschädigung zu leisten.

Wenn infolge eines teilweisen Ausstandes ein anderer Teil der Arbeiter desselben Betriebes nicht mehr beschäftigt werden kann und deshalb entlassen werden muß, so rechnen die ausgefallenen Arbeitstage dieser Entlassenen als Streiktage. Ausgesperrte Arbeiter gelten bei der Berechnung der Entschädigung als streikende Arbeiter, wenn die Aussperrung vor ihrer Ausführung von seiten des zuständigen Ortsvorstandes oder, wenn es sich um allgemeine Aussperrungen handelt, vom Zentralvorstande genehmigt worden ist.

Dieser Gedanke der Streikversicherung unter den Arbeitgebern gewinnt auch in den anderen deutschen Gewerben immer mehr an Boden und trägt mit dazu bei, daß der gewerbliche Frieden nicht so leicht gestört wird wie in den früheren Jahren.

Lohnkämpfe seit Begründung des Schutzverbandes.

Streiks und Aussperrungen, an denen die Mitglieder des Schutzverbandes beteiligt waren, sind, soweit festgestellt werden konnte, in den folgenden Orten zu verzeichnen:

1903: in Cassel,

1904: in Steglitz, Eilenburg, Luckenwalde, Bremen, Berlin A, Berlin B, Berlin C, Weißensee, Dresden.

1905: in Luckenwalde, Mühlhausen, Kiel, Düsseldorf, Köln, Berlin A, Berlin B, Berlin C, Weißensee.

1906: in Nordhausen, Herford, Königsberg, Posen, Eilenburg, Kiel, Danzig, Horst, Höchst, Marburg, Halle a. S., Erfurt.

1907: in Erfurt, Bremen, Göttingen, Guben, Groß-Berlin mit Weißensee, Barmen, Bernau, Burg, Dresden, Görlitz, Halle, Kiel, Leipzig, Oldenburg, Spandau, Lübeck.

1908: in Berlin A, Berlin B, Berlin C, Berlin D, Bremen, Chemnitz, Dresden, Guben, Höchst, Jena, Kaiserslautern, Kiel, Leipzig, Neumünster, Plauen, Stettin, Zeitz, Detmold, Görlitz, Zeulenroda.

1909: in Bochum, Bremen, Eilenburg, Frankfurt, Langenöls, Luckenwalde, Magdeburg, Mannheim, Neiße, Sommerfeld, Höchst, Berlin A, B, C, Dresden, Guben, Hannover, Jena, Kiel, Leipzig, Luckenwalde, Osnabrück, Rostock, Stettin.

1910: in Berlin A, B, C, Dessau, Eberswalde, Eilenburg, Erfurt, Freiburg, Greiz, Höchst, Mühlhausen, Plauen, Schönlanke, Sommerfeld, Stettin, Potsdam.

1911: in Bremen, Hamburg, Stettin, Erfurt, Berlin A, B, C, Leipzig, Osnabrück, Neumünster, Jena, Detmold, Chemnitz, Zittau, Liegnitz, Mannheim, Horst, Zeulenroda, Herford, Mühlhausen, Kelkheim, Luckenwalde, Königsberg, Hannover.

Die wirtschaftliche Schädigung durch Streiks und Aussperrungen ist eine ganz enorme. Nicht allein das betroffene Gewerbe erleidet mehr oder minder schwere Einbußen, auch fernstehende Kreise werden häufig dadurch wirtschaftlich empfindlich getroffen. Wenn man weiter an die Verschärfung der Klassengegensätze denkt, die sich aus derartigen Kämpfen ergibt, so liegt die Notwendigkeit ihrer energischen Bekämpfung auf der Hand. Dabei soll nicht verkannt werden, daß in manchen Fällen auf sie, als auf eine ultima ratio zurückgegriffen werden muß.

Auf jeden Fall hat im Holzgewerbe und auch in anderen gewerblichen Branchen die Erfahrung gelehrt, daß sich in den meisten Fällen beide Teile besser dabei stehen, den Kampf durch friedliche Verhandlungen zu vermeiden. Ein Bemühen der Parteien in dieser Richtung aber wird erst dann von Erfolg begleitet sein, wenn sie sich gegenseitig zu fürchten haben, und aus diesem Grunde sind auch die Versicherungen der Arbeitgeber gegen Streikschaden und die sonstigen Abwehrmittel nur zu begrüßen.

Lebenslauf.

Ich bin am 6. Januar 1886 zu Schlutup bei Lübeck geboren, besuchte die Schule meines Heimatortes, fand dann in der 9stufigen 1. Mittelschule zu Lübeck Aufnahme und absolvierte die staatlichen Lehrerbildungsanstalten Lübecks, welche ich mit dem Zeugnis der Reife verließ. Ostern 1908 wurde ich als Studierender der Philosophie auf der Universität Jena immatrikuliert, wo ich im ersten Semester besonders Geschichte, in den folgenden vor allem die staatswissenschaftlichen Fächer studierte. Mitglied des Staatswissenschaftlichen Seminars unter den Vorsitzenden Herren Geh. Hofrat Prof. Dr. Pierstorff und Prof. Dr. Schachner war ich sieben Semester. Im Sommersemester 1911 bestand ich die »Staatswissenschaftliche Diplomprüfung« und promovierte im Februar 1912 nach Einreichung der vorliegenden Arbeit und bestandenem mündlichen Examen in der Nationalökonomie, der Sozialpolitik, dem Staats- und Verwaltungsrecht zum Dr. phil.

Fürstlich priv. Hofbuchdruckerei (F. Mitzlaff)
Rudolstadt.